



# **A questão do género na conciliação de carreira internacional e vida familiar**

**Ana Cristina Barbosa Pereira Pinto**

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientada por:

Professora Doutora Maria Conceição Pereira Ramos

2015

## **Nota biográfica**

Ana Cristina Barbosa Pereira Pinto, nascida a 02 de Julho de 1984, natural de Paços de Ferreira, efetuou o percurso pré-universitário em Paços de Ferreira e Guimarães.

Em 2002, ingressou no curso de Psicologia no Instituto Superior da Maia, onde concluiu a licenciatura em Novembro de 2006.

Na fase final da licenciatura realizou o estágio curricular no Centro de Saúde de Campanhã e posteriormente realizou um estágio profissional, com a duração de nove meses, na Santa Casa da Misericórdia de Paços de Ferreira, onde teve como principais funções a realização de avaliação psicológica, apoio psicológico e psicoterapêutico e também a promoção de terapia ocupacional com idosos.

Após a conclusão do estágio profissional, teve uma experiência enquanto docente numa escola profissional, onde lecionou as disciplinas de Psicologia, Área de Integração e Cidadania e Mundo Atual.

Desde Outubro de 2009 que tem exercido funções de coordenação pedagógica de cursos de formação profissional, executando os processos de recrutamento e seleção de formandos e formadores, o planeamento e organização das intervenções formativas, o acompanhamento técnico-pedagógico de ações de formação. Exerce ainda funções enquanto formadora de Formação Pedagógica Inicial de Formadores.

No seguimento das funções que tem vindo a desempenhar, em 2012 ingressou no mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos da FEP, com o intuito de alargar conhecimentos específicos da área e com isso promover o seu potencial para experiências futuras.

## **Agradecimentos**

À Professora Doutora Maria da Conceição Ramos, por ter sido orientadora desta dissertação. Pela disponibilidade constante, pelo apoio, pelo incentivo e pela simpatia com que sempre me tratou.

Às minhas amigas, Angela e Ana, por terem aceitado participar no estudo, partilhando as experiências boas e menos boas da mobilidade internacional.

Às participantes entrevistadas no estudo, pela disponibilidade e colaboração, pela simpatia e incentivo fornecido.

À empresa Agito – Formação e Serviços, Lda., onde trabalho, pela compreensão e cooperação ao longo deste processo.

Aos meus colegas de trabalho, pelo apoio, compreensão e paciência nos muitos dias em que o cansaço era notório.

Aos meus pais pelo apoio incondicional, pelas infinitas palavras de encorajamento e pela preocupação inesgotável.

Ao Nelson, pela compreensão e o apoio constante. Obrigada pela paciência infinita e por acreditares em mim.

## **Resumo**

Embora seja notória a evolução de fluxos de migração femininos em todas as regiões do mundo, assiste-se a uma nova realidade, cada vez mais as mulheres migram de forma independente, à procura de novas oportunidades de trabalho, com mais qualificação académica e não como familiares dependentes ou no âmbito do reagrupamento familiar. Neste sentido, Portugal tem acompanhado esta mesma evolução.

Não obstante as tendências migratórias, é importante compreender de que forma o género afecta a dimensão, a composição e a direcção dos fluxos migratórios assim como as experiências individuais das migrantes. Paralelamente é também relevante conhecer que tipo de impactos os processos migratórios têm sobre as relações de género, a própria igualdade de oportunidades ao nível internacional, os desafios familiares associados e de que forma é realizada a conciliação entre carreira internacional e a vida familiar.

O presente estudo procura evidenciar as motivações, os desafios e as implicações pessoais e/ou familiares enfrentados pelas mulheres envolvidas em processos de mobilidade internacional. Para o efeito, foram realizadas 17 entrevistas a mulheres qualificadas que, durante o seu percurso profissional, enveredaram pela mobilidade internacional por iniciativa própria ou através de expatriação.

Como resultado do estudo de carácter qualitativo foi possível perceber os desafios e as dificuldades associadas às experiências de mobilidade internacional e de que forma as mesmas são geridas no âmbito familiar.

Palavras-chave: Mobilidade Internacional Qualificada; Carreira Internacional Feminina; Desafios Familiares e Carreira Internacional.

## **Abstract**

Although we notice the growth of female migration all over the world nowadays, we are facing a new kind of reality; even more women are migrating by themselves, looking for better work opportunities, with higher academic qualification instead of being dependent relatives or involved in the process of family reunification. In this respect, Portugal has following this development.

Besides migratory tendencies, is important understand how the gender influences the dimension, composition and the way of migratory flows as well individual experiences of women. At the same time, is significant to know what kind of impact ,migratory processes has over gender relations, equality of opportunities in terms of international labour opportunities, family issues involved and how is done the agreement between international career and family life.

The present study is used to enlighten the motivations, challenges and personal or family issues defeated by several women involved in international mobility processes. For this purpose, were done 17 interviews to women that along their professional career took steps towards international mobility for themselves or through expatriation procedures.

As a result of this study was possible to note the challenges and difficulties related to international mobility and how the same are handled in what concern about family.

**Key words:** qualified international mobility; female international career; family challenges and international career

## **Índice de Conteúdos**

<b>Nota biográfica.....</b>	<b>i</b>
<b>Agradecimentos.....</b>	<b>ii</b>
<b>Resumo.....</b>	<b>iii</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de quadros.....</b>	<b>vi</b>
<b>1. Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Revisão de Literatura.....</b>	<b>3</b>
2.1 Desenvolvimento de carreira na questão do género.....	5
2.2 Carreira no feminino.....	7
2.3 Relações de Género e Mobilidade Internacional.....	13
2.4 Carreira Internacional e Desafios Familiares.....	27
<b>3. Procedimentos metodológicos.....</b>	<b>30</b>
3.1 Instrumento Metodológico.....	31
3.2 Entrevistadas participantes no estudo.....	33
<b>4. Apresentação de Resultados.....</b>	<b>37</b>
<b>5. Discussão de Resultados.....</b>	<b>46</b>
5.1 Motivação para a Mobilidade.....	46
5.2 Adaptação ao país de acolhimento.....	53
5.2.1 Principais dificuldades/barreiras no processo de mobilidade.....	53
5.3 Conciliação entre Mobilidade Internacional e Família.....	56
5.4 Nível de satisfação com a experiência internacional.....	62
<b>6. Conclusão.....</b>	<b>65</b>
<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>68</b>
<b>Anexo: Guião da Entrevista Semi-Estruturada.....</b>	<b>a</b>

## **Índice de quadros**

Quadro 1.1: Caracterização das participantes entrevistadas.....	35
Quadro 1.2: Motivação para a mobilidade internacional.....	37
Quadro 1.3: Funções exercidas no país de origem.....	38
Quadro 1.4: Processo de adaptação ao país de acolhimento.....	39
Quadro 1.5: Principais dificuldades no processo de mobilidade internacional....	40
Quadro 1.6: Balanço da experiência de mobilidade internacional.....	41
Quadro 1.7: Nível de satisfação com a mobilidade internacional.....	42
Quadro 1.8: Enquadramento familiar.....	43
Quadro 1.9: Implicações da mobilidade internacional na vida pessoal/familiar...	44
Quadro 1.10: Sugestões de apoio à mobilidade internacional.....	45

## **1. Introdução**

Tendo em consideração o atual mercado de trabalho e o processo de globalização generalizado, assiste-se cada vez mais à mobilidade internacional de trabalhadores, e como tal, torna-se relevante compreender como a questão do género poderá influenciar as decisões dos trabalhadores quando confrontados com a possibilidade de investir numa carreira internacional. Será importante analisar como é realizada a conciliação da carreira internacional com a vida familiar, verificando se existem condicionantes, dificuldades e/ou implicações na vida pessoal/familiar e profissional, dependendo do género do trabalhador.

Nas últimas décadas, a globalização tem vindo a colocar às empresas a dimensão internacional que produz desafios no plano operacional e que obriga a mudanças de estratégias na Gestão de Recursos Humanos. Assiste-se cada vez mais à mobilidade de trabalhadores de um local para outro, e como tal, é importante perceber como as organizações e os próprios trabalhadores conciliam as suas profissões com a vida familiar. Desta forma, os trabalhadores terão uma maior probabilidade de responder de forma eficiente aos objetivos e metas da organização, conseguindo melhores índices de desempenho neste contexto.

Neste sentido, o processo de conciliação das carreiras internacionais com a vida pessoal e familiar exige à gestão de recursos humanos a análise de diferentes fatores, uma vez que envolve questões económicas, fiscais, laborais, sociológicas e psicológicas das pessoas envolvidas no processo.

O papel da mulher na sociedade ocidental tem evoluído consideravelmente, no entanto, esta evolução ainda não permite uma tomada de decisão informada e livre de estereótipos de género. Apesar deste facto, é cada vez mais usual encontrarmos mulheres para as quais a realização profissional é cada vez mais uma prioridade nas suas vidas.

Esta nova postura das mulheres ocidentais levou ao aparecimento de problemas relacionados com a educação dos filhos e das tarefas domésticas, e neste sentido, foi necessário adaptar os papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres.

Mas, as mulheres que decidiram investir numa carreira profissional, atualmente deparam-se com um novo problema. Com os novos desafios profissionais e com a



atual conjuntura económica de Portugal, as mulheres vêem-se confrontadas com a necessidade de evoluir profissionalmente e com a possibilidade de agarrar novas oportunidades de trabalho que muitas vezes exigem a sua mobilidade para outros países.

Neste sentido, estará a sociedade suficientemente preparada para aceitar esta nova realidade do mercado de trabalho para as mulheres? E para a mulher, será fácil tomar a decisão de escolher uma carreira internacional? Que implicações poderá ter esta escolha na sua vida pessoal e familiar? Existirão dificuldades associadas quando uma mulher decide enveredar por uma carreira internacional? Estas são algumas das questões que suscitam interesse para a realizar o estudo.

A realização do estudo e a obtenção de informação foi efectuada através de entrevistas semi-estruturadas, aplicadas a dezassete mulheres qualificadas, que se encontravam em regime de mobilidade internacional, de forma autónoma ou através de processo de expatriação. Posteriormente foi efetuada a análise de conteúdo das entrevistas efetuadas.

O estudo está organizado em diferentes partes. A sua apresentação inicia com a realização de uma breve introdução ao tema, seguindo-se a revisão de literatura, onde se enfatizam diversos autores que têm estudado a temática da mobilidade internacional e como esta é vivenciada e/ou influenciada pela questão do género e pelas especificidades pessoais e familiares associadas. Numa fase posterior, são apresentados os procedimentos metodológicos envolvidos no estudo e por fim são divulgados e explorados os resultados obtidos das entrevistas no que diz respeito a aspetos como a motivação para a mobilidade, o processo de adaptação ao país de acolhimento, as estratégias utilizadas na conciliação da mobilidade internacional e a vida familiar e o nível de satisfação com a experiência internacional. O estudo termina com a apresentação de algumas considerações finais, salientando também algumas limitações presentes e propostas para pesquisas futuras.

## 2. Revisão Bibliográfica

A vida familiar e a vida profissional têm sido consideradas na literatura como dois sistemas centrais da vida adulta (Super, 1976). Família e trabalho constituem-se como dois aspetos da vida social que permitem diferentes vivências e contribuem para a formação de uma “identidade pessoal e social” (Chanlat, 1996, cit por Souza *et al*, 2009).

Apesar de atualmente se verificar uma significativa divisão de tarefas familiares por parte do casal, em muitos casos ainda se continua a assistir a uma maior sobrecarga das tarefas por parte da mulher. Esta gestão nem sempre é fácil, mais ainda, quando existe uma vida profissional exigente e preenchida. Quando esta gestão é difícil, podem desenvolver-se conflitos trabalho-família, que se caracterizam pela presença de um conflito de papéis, no qual as exigências do tempo e pressão criadas pelo trabalho interferem com as responsabilidades de desempenho na família (Netmeyer, McMurrian & Boles, 1996).

Nem todas as mulheres definem os mesmos objetivos para as suas vidas, algumas não atribuem tanta importância ao domínio doméstico e familiar no estabelecimento dos seus objetivos de vida e projetos para o futuro, outras optam por uma carreira profissional e pela construção de uma vida familiar, na qual nem sempre conseguem investir o tempo que desejam e muitas vezes manifestam sentimentos de culpa, outras ainda ponderam a escolha da carreira em função daquilo que antecipam sobre a possibilidade de conciliar a vida familiar com a vida profissional (Cinamon & Rich, 2002a). Neste sentido, as mulheres têm que tomar determinadas decisões, muitas vezes condicionadas por constrangimentos inerentes ao próprio género e às configurações que se lhes atribuem.

O notável aumento do capital escolar, maioritariamente desde a década de 1980, não impulsionou iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, nos ganhos remuneratórios, nas oportunidades de progressão profissional e no acesso a posições de topo na vida económica e empresarial (Casaca 2013).

Por consequência, as mulheres enfrentam problemas como condições precárias de emprego, desemprego, segregação na sua área de trabalho, salários reduzidos e fraca participação em postos de trabalho hierarquicamente superiores. A segregação e o salário reduzido nas mulheres estão correlacionados, constatando-se que os homens têm salários mais elevados que as mulheres (Fassinger *et al.*, 2004).

Determinadas áreas profissionais são consideradas mais adequadas para o gênero masculino, quando se caracterizam por um maior dispêndio de tempo, do envolvimento com o trabalho, de relações de onde pode advir competitividade com os pares, além de entenderem momentos como o casamento e a maternidade, quase incompatíveis com uma carreira profissional (Etzkowitz *et al.*, 1992). Para Belkin (2003, cit in Whitmarsh *et al.*, 2007), o número de mulheres que ocupam lugares hierarquicamente superiores nas suas profissões é muito escasso.

## 2.1 Desenvolvimento de Carreira na Questão do Género

As teorias clássicas do desenvolvimento da carreira incidem fundamentalmente sobre o homem ocidental e de classe média, descurando determinados aspetos da diversidade sócio-cultural, como as questões de género. Contudo, Saavedra (2004) salientou que a construção e o desenvolvimento de uma carreira não são independentes de fatores como o género ou a origem social.

Embora se reconheçam aptidões idênticas entre homens e mulheres, não se verifica um igual número de ocupação nas diversas profissões por homens e mulheres (Saavedra, 2004). As mulheres, na sua maioria, ocupam cargos tradicionalmente associados ao sexo feminino e de considerado pouco prestígio social. No que diz respeito à frequência de cursos universitários, verifica-se a existência de uma maioria de estudantes do sexo feminino em cursos relacionados com as ciências sociais, e nos cursos associados às engenharias a maioria dos alunos são do sexo masculino (Almeida *et al.*, 2002). Verifica-se ainda que existem mais mulheres a frequentar cursos tradicionalmente masculinos do que homens a frequentar cursos tradicionalmente femininos (Almeida *et al.*, 2006).

As opções vocacionais de carreira resultam de fatores psicológicos (interesses, valores) e fatores de ordem sócio-cultural (Almeida *et al.*, 2006).

Os adolescentes decidem as suas futuras carreiras mediante a forma como conceptualizam as relações de género e do impacto que as mesmas têm nas suas vidas. Segundo Leung, Conely & Schell (1994), as mulheres apresentam menos expectativas profissionais por percepcionarem dificuldades inerentes à conciliação da vida profissional com a vida familiar. Este aspeto pode justificar de alguma forma as opções das adolescentes quando optam por cursos considerados tipicamente femininos, onde na maioria das vezes se prevê um menor envolvimento com a profissão (Saavedra & Taveira, 2007).

A teoria das Aspirações Vocacionais (Gottfredson, 1981) explica que as escolhas são influenciadas por aspetos culturais e pelos papéis atribuídos socialmente a cada um dos géneros. O género pode condicionar ou potenciar as escolhas vocacionais do sexo feminino e masculino. A opinião da família tem um impacto bastante significativo na construção da identidade da criança, uma vez que

funciona como modelo (Saavedra *et al.*, 2010). Logo, a opinião dos pais sobre o que é “ser feminino” ou “ser masculino”, irá influenciar as decisões e expectativas futuras dos filhos (Vieira, 2006). Durante a infância, as crianças referem as profissões que são adequadas ao feminino e aquelas que são adequadas ao masculino, em função das aprendizagens sociais que têm, e na maioria das vezes, realizadas através da modelagem/imitação de figuras de referência (pais, professores). Posteriormente, na adolescência, as escolhas serão ponderadas em função das aprendizagens anteriores. Quando o adolescente assume uma escolha vocacional que não coincide com a sua aprendizagem sobre o que é adequado ao seu género, podem surgir incongruências quanto à sua identidade sexual (Saavedra *et al.*, 2010).

Os autores Stickel e Bonett (1991, cit in Saavedra *et al.*, 2010) mencionaram que as mulheres se sentem mais aptas e capazes de exercer profissões tradicionalmente femininas e pouco capazes no desempenho de profissões socialmente associadas ao género masculino.

## 2.2 Carreira no Feminino

Segundo Hall (1976, p.4), a carreira pode ser “perspectivada como um processo, uma sequência de atitudes e comportamentos associados às experiências de trabalho e actividades ao longo da totalidade da vida de um indivíduo”. Deste modo, é possível concluir que a carreira é influenciada por factores inerentes ao trabalho, mas também por factores relacionados com a interação/conciliação do trabalho com a vida pessoal/ vida familiar.

A autora Bardwick (1980) tentou correlacionar o desenvolvimento da carreira e o ciclo de vida das mulheres. Na opinião da autora, no período de transição para a fase adulta (17-28 anos), a maioria das mulheres estabelece como principal objetivo a constituição de família. Mesmo quando as mulheres têm uma carreira profissional, o objetivo relativo à constituição de família prevalece na sua identidade. Os homens apostam essencialmente no desenvolvimento das suas carreiras. Na fase adulta (30-40 anos), os homens continuam a investir afinadamente na progressão na carreira, e as mulheres além de serem excelentes profissionais, têm também que assumir a responsabilidade pela vida familiar. Nesta fase, é vulgar que as mulheres, mesmo as que são bem-sucedidas profissionalmente, questionem os sacrifícios realizados em benefício da carreira. Por um lado, as mulheres que optaram por adiar a maternidade, nesta altura questionam essa opção. Por outro lado, as mulheres que optaram pela conciliação da família com o trabalho vivem numa constante negociação de prioridades e compromissos. Em muitos casos, este esforço leva a sentimentos de culpa e mesmo a uma baixa auto-estima por parte das mulheres que podem sentir que não estão à altura das exigências enquanto profissionais, nem enquanto esposas e mães (Gallos, 1989). Segundo Bardwick (1980), a fase da meia-idade (40-50 anos) para as mulheres é também vivenciada de forma diferente dos homens. Nesta altura, enquanto os homens fazem uma retrospectiva e questionam algumas das opções que fizeram, as mulheres, dedicam-se mais ao trabalho e à sua realização profissional, uma vez que os filhos já possuem alguma autonomia. O desenvolvimento da carreira de homens e mulheres segue assim trajetórias contrárias.

Para Tung (1998), a idade aparece como sendo significativa, no sentido de que pessoas mais jovens estão mais dispostas a aceitar a oportunidade de mobilidade internacional. Assim, os jovens (com menos de 35 anos de idade) tendem a perceber a experiência internacional como uma mais-valia, uma vez que, ainda têm um longo percurso profissional a percorrer, e desta forma podem beneficiar dos contributos associados ao trabalho num país estrangeiro. Ainda neste contexto, também a situação familiar e o estado civil do migrante, são fatores que poderão influenciar a decisão relativamente à mobilidade internacional. (Fracalossi e Ramos, 2014)

Na opinião de Loureiro e Cardoso (2008) é importante realçar que o plano de desenvolvimento de carreira nas organizações não privilegia a vida pessoal e familiar dos indivíduos e continua-se a assistir a modelos de desenvolvimento de carreira essencialmente masculinos. O desenvolvimento da carreira das mulheres não poder ser delineado como um conjunto de fases contínuas e sucessivas até ao topo da profissão, pois isso obrigaria muitas mulheres a terem que optar ou pela família ou pela carreira.

A carreira das mulheres continua a apresentar particularidades que a distinguem dos padrões de desenvolvimento masculinos e que estão relacionados com o papel central que as mulheres continuam a exercer na vida familiar (Gallos, 1989).

Lambert (1990) apresentou três perspetivas que podem caracterizar o processo através do qual se estabelece a ligação entre o domínio profissional e o domínio familiar. Para este autor, na *teoria da segmentação*, o trabalho e a família são domínios independentes, ou seja, os indivíduos conseguem separar os dois domínios em termos do tempo a empregar em cada um deles, bem como as emoções, as atitudes e os comportamentos. A *teoria da compensação* considera que os indivíduos que não conseguem encontrar satisfação num dos domínios, trabalho ou família, tentarão encontrar essa satisfação no outro domínio em que se sentem mais integrados. Por último, a *teoria da interdependência ou transferência (spillover)*, prevê a existência de interdependência e interferência entre os domínios (trabalho e família) da vida dos indivíduos. Tal significa que os dois domínios interagem entre si, e influenciam mutuamente a vida dos indivíduos. Para Lambert (1990), os indivíduos transferem emoções, atitudes, e

comportamentos de um domínio para o outro, à medida que se deslocam entre ambos. Os efeitos da interdependência, de um domínio no outro, podem ser negativos ou positivos.

Tradicionalmente, principalmente em meios culturalmente desfavorecidos, diz-se que “a mulher é de casa” e o “homem é da rua”. Neste sentido, e de acordo com esta divisão de papéis, os conflitos entre a vida profissional e a vida familiar eram praticamente inexistentes (Pinto, 2003). No entanto, atualmente, a maioria das mulheres abandonou a “casa”, para se dedicar a uma carreira profissional. As tensões existentes, são como anteriormente referido, relacionadas com a vida familiar e a vida profissional e as que são causadas pelas diferenças nas experiências dos homens e das mulheres (Pinto, 2003).

Decorrentes das mudanças na organização da vida familiar e profissional e com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, também as organizações se viram forçadas a implementar mudanças e reestruturações na sua gestão interna. Por estes motivos, surge a necessidade de organizações mais flexíveis e com uma gestão mais adequada aos seus recursos humanos. Serão estas características que permitirão responder às necessidades do mercado de trabalho e consequentemente dos seus trabalhadores (Pinto, 2003).

De acordo com Edwards e Rothbard (2000), os mecanismos de interação entre a dimensão família e a dimensão trabalho, dividem-se em cinco categorias: a compensação (quando uma dimensão gera insatisfação, o indivíduo tem tendência a um maior envolvimento e a procurar mais recompensas noutra dimensão); a contaminação (família e trabalho assumem-se como similares, existindo impacto de um domínio sobre o outro); a escassez de recursos (recursos como tempo, energia e atenção são de carácter limitado e como tal, aqueles dispendidos numa determinada dimensão ficam indisponíveis para a outra); a segmentação (existe uma separação entre os dois domínios, de modo a que um não influencie o outro); e o conflito (responsabilidades e deveres do trabalho e da família são incompatíveis. O cumprimento das responsabilidades de uma dimensão implica o comprometimento da outra).

Cinamom e Rich (2002) definem três perfis diferentes de homens e mulheres face à importância que atribuem à família e ao trabalho. O “perfil duplo” representa os



indivíduos que atribuem igual importância a ambos os papéis; o “perfil trabalho” caracteriza os indivíduos que atribuem excessiva importância ao trabalho e reduzida importância à família; e o “perfil família” que considera os indivíduos que atribuem mais significado à família.

Para Lindo *et al.* (2007), os homens costumam dar prioridade à sua vida profissional enquanto as mulheres têm tendência a determinar como prioridade a família.

Segundo Polasky e Holahan (1998, cit in Pinto, 2003), o exercício de vários papéis dentro e fora do contexto familiar, promove a auto-estima e contribui para o bem-estar global do indivíduo. Também para Baruch *et al.* (2007) as mulheres que realizam diferentes papéis, têm menos propensão para se sentirem deprimidas e têm uma maior auto-estima em comparação com outras mulheres e homens que desempenham poucos papéis. Todavia, a qualidade dos papéis desempenhados é essencial para o aumento da auto-estima (Pinto, 2003).

Verifica-se atualmente uma mudança na valorização atribuída pelas mulheres à sua vida profissional e conseqüentemente à independência financeira. Com o objetivo de terem carreiras de sucesso e de se sentirem realizadas profissionalmente, as mulheres têm adiado, muitas vezes, a tarefa da maternidade, pois reconhecem a dificuldade de conciliar estes dois domínios da sua vida – trabalho e família.

As mulheres reconhecem a dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais, não descurando as exigências que um filho requer (Oliveira, 2009).

Quando existe uma rede social de suporte, que auxilie a conciliação da maternidade com as tarefas profissionais, a gestão poderá ser mais simples. Ainda assim, a existência de um parceiro que colabore na partilha das responsabilidades domésticas e familiares é considerado um suporte e apoio fundamental.

Tem-se verificado um aumento significativo em termos de colaboração na distribuição das tarefas e em diversas responsabilidades no que diz respeito ao cuidado dos filhos, se bem que este aspeto ainda não é tão usual quanto o desejável (Oliveira, 2009).

No que diz respeito à maternidade, as mulheres podem deparar-se com algumas decisões complicadas, por um lado, podem decidir adiar-na por alguns anos ou,

por outro lado, não adiando, tentarem progredir de forma mais gradual na sua carreira enquanto educam os filhos (Kulis *et al.*, 2002). Posto isto, muitas mulheres escolhem, elas próprias, interromper as suas carreiras de forma a poderem dedicar tempo e atenção aos filhos (Whitmarsh *et al.* 2007). Outras mulheres prescindem dos filhos em detrimento da carreira. Neste sentido, as mulheres estarão sempre condicionadas nas suas escolhas e “envoltas num dilema muitas vezes difícil de vencer” (Loureiro & Cardoso, 2008).

Apesar das mulheres representarem 40% da população ativa, a sua representação em posições de chefia é muito pouco significativa (Powell, 1993 cit in Nogueira, 2006). Para o mesmo autor, quando se analisam as organizações, o número de mulheres diminui à medida que se sobe na hierarquia, e independentemente do nível de preparação para desempenhar determinadas funções, esta ascensão é muito mais fácil para os homens (Powell, 1993 cit in Nogueira, 2006).

A convicção de que os homens são mais competentes e capazes em posições de chefia e como tal melhores gestores, tem dificultado o acesso a posições de topo por parte das mulheres. (Loureiro & Cardoso, 2008). Por outro lado, deste modo as mulheres não consideram que colocam em causa a vida familiar em prol da vida profissional. Este aspeto, associado aos papéis sociais impostos às mulheres (mãe, doméstica, etc.), podem gerar grande desconforto e contribuir para a fraca realização pessoal.

Mulheres com carreiras de topo são diversas vezes acusadas de “egoísmo por quererem tudo”, isto é, conciliar a família e uma profissão exigente. (Loureiro & Cardoso, 2008). Talvez por isso, continuem a ser poucas as mulheres em posições de chefia que são casadas e têm filhos, o que justifica a difícil conciliação entre vida familiar e vida profissional nestas situações. Contudo, existem algumas exceções onde a conciliação é perfeitamente possível (Loureiro & Cardoso, 2008). É essencial, desmistificar os estereótipos de género e os papéis socialmente atribuídos ao homem e à mulher, devendo ser reformuladas algumas condutas sociais. Contudo, esta reformulação tem que acontecer nas próprias mulheres e em todos os contextos onde se inserem, inclusivamente no emprego. A mudança deverá ser perpetuada nos homens, governos e empregadores, no sentido de promover a igualdade de oportunidades dentro e fora do local de trabalho. E só

assim, poderemos ter mais mulheres no mercado trabalho em situação de igualdade com os homens, sem que para isso sintam demasiadas dificuldades na conciliação da sua vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Embora atualmente, a nível laboral se verifique uma maior igualdade entre homens e mulheres relativamente à participação no mercado de trabalho, persistem ainda assim desigualdades relacionadas com os níveis de remuneração e no acesso à progressão de carreira (Ramos, M., 2010, 2014).

Da revisão da literatura efetuada, salienta-se a dificuldade de conciliação da vida profissional e familiar por parte de mulheres profissionalmente ativas. Esta difícil gestão pode gerar conflitos e situações de tensão, e em casos mais extremos pode conduzir a problemas como depressão, cansaço, irritabilidade, ansiedade e apatia (Greenhaus & Beutell, 1985).

## 2.3 Relações de Género e Mobilidade Internacional

Segundo Suutari & Brewster (2000), os migrantes internacionais que procuram experiências profissionais fora de seu país de origem têm um caráter heterogéneo, uma vez que englobam pessoas na fase de início de carreira, mas também pessoas mais experientes que optam por uma carreira internacional, como forma de enriquecer o seu percurso profissional.

Segundo Carling (2005), ser homem ou mulher pode influenciar o grau de decisão quanto à migração, bem como as motivações associadas. Assiste-se a grande diversidade no que diz respeito a projetos de migração e às motivações das mulheres e das suas famílias (Padilla, 2007). As mulheres podem migrar por diversas razões, em que o casamento e o reagrupamento familiar são exemplos. Atualmente, contrariamente aos modelos tradicionais, as mulheres não migram apenas para se juntarem aos membros da família, passam a protagonizar percursos migratórios autónomos e independentes à procura de melhores oportunidades de vida, quer em família, quer individualmente (Ferreira & Tavares *et al.*, 1998).

Para Ghosh (2009) e Ramos, M. (2013) fatores económicos, sociais e políticos, tanto nos países de origem como nos países de destino, influenciam e determinam os movimentos.

No entanto, o género também pode condicionar a possibilidade de realização das intenções de migrar (Böcker 1994, Kofman, 1999 citados em Carling, 2005). Paralelamente, as mulheres têm normalmente ao seu cuidado os filhos, pelo que se torna mais difícil migrarem, quando não têm outro suporte familiar.

As migrações femininas para os países desenvolvidos não estão condicionadas pelos ciclos económicos, mas pelas características demográficas da sociedade e pela capacidade de integração das mulheres no mercado de trabalho (Ghosh, 2009)

O género pode marcar a experiência migratória enquanto esta decorre. É importante realçar que aquando da chegada aos países de destino, as mulheres podem sofrer uma dupla discriminação. Por um lado, por serem migrantes, por

outro, por serem mulheres, a que acresce uma terceira estigmatização quanto a fatores como a raça, a etnicidade e a religião, que na maioria das vezes levam a uma estratificação social (Ramos, M. 2010).

O processo da migração e a forma como este é potencialmente diferente segundo o género deve ser analisado tendo em conta os diferentes padrões de migração feminina, nomeadamente migração para casamento, reunificação familiar, migração forçada e migração laboral (Ramos, N., 2014).

Para Padilla (2007), as formas de implementação dos projetos migratórios são muito diferentes consoante as situações pessoais e familiares, a familiaridade com o país de origem, as redes sociais de apoio no país de destino, o contexto específico da sociedade de acolhimento, entre outros. Os impactos sobre as mulheres variam de acordo com estas variáveis (Ghosh, 2009).

Conforme citado por Ramos (2013b, p. 87), “tendo a migração feminina para países da OCDE aumentado significativamente nas últimas décadas, os *stocks* de migrantes são agora mais equilibrados relativamente ao género, o mesmo se verificando para os trabalhadores altamente especializados”. Ainda no mesmo seguimento, Ramos (2013b, p. 87) refere que “tendo as mulheres um acesso desigual ao ensino superior, em muitos países menos desenvolvidos, elas estão sobre representadas na fuga de cérebros. Esta situação é reforçada pelo facto de a emigração de mulheres altamente qualificadas ser maior quanto mais pobre é o seu país de origem.”

Nos últimos anos, a saída de portugueses qualificados tem aumentado significativamente e, embora não existam números precisos quanto aos que emigraram com formação superior (licenciatura ou mais), este aumento tem acompanhando o crescimento da escolarização em Portugal nas últimas décadas (Ramos, M, 2013b).

Particularmente no caso do género feminino, “a internacionalização do trabalho feminino é uma característica da globalização e das transformações laborais,

existindo uma procura do trabalho feminino na economia global, na saúde, na educação e nos serviços pessoais e sociais” (Ramos, 2008, 2013a, p. 76).

A dificuldade da mobilidade no género feminino, antes de ser explicada pela dificuldade em gerir exigências familiares, justifica-se pelos padrões de socialização das mulheres e dos papéis que lhes são atribuídos, que tendencialmente as liga aos filhos e também a tarefas menos competitivas na própria profissão. Com o contexto atual de crise económica a que se assiste, verifica-se uma alteração significativa na postura das mulheres e dos homens, bem como das famílias, acerca da emigração e da mobilidade de mulheres qualificadas. Assiste-se cada vez mais, a mulheres que entregam os filhos a outros familiares em Portugal e se arriscam na procura de trabalho no estrangeiro.

No histórico das migrações e da mobilidade internacional, o sexo masculino teve sempre prevalência, independentemente da sua condição quanto à questão familiar. A temática da mobilidade internacional nas carreiras confronta-se com modelos que associam as mulheres a um maior impedimento a nível social no que diz respeito à mobilidade física, que afeta a sua promoção social e a sua realização pessoal e que podem ser consideradas como formas de desigualdade que emergem dos contextos socioeconómicos em que vivem. Enfrentam, ainda, barreiras implícitas de classe e de género que atuam de modo dissimulado, através da valorização do mérito ou reconhecimento social (Silvey, 2004).

Ramos, Bosh & Collado (2011), corroboram a hipótese segundo a qual a mobilidade internacional é mais difícil acontecer no caso das mulheres casadas e/ou com filhos, sinalizando ainda a maior probabilidade das mulheres de classe social mais elevada garantirem melhores condições para o exercício da mobilidade, do que as de menos recursos.

Também Ackers (2005), mediante os seus estudos, refere os constrangimentos específicos das mulheres relativamente à mobilidade, como as responsabilidades familiares, condicionando as mulheres para estadias mais curtas quando são casadas e mães.

É importante considerar não apenas a existência de mobilidade e o momento em que esta ocorre, mas também a duração da mesma. A maioria dos estudos conclui que as mulheres optam por estadias mais curtas do que os homens, quando são

casadas ou mães (Ramos, Bosh & Collado, 2011). Esta variável é fundamental, uma vez que demonstra, por um lado, o tipo de interação que a mulher pode estabelecer com a organização que a acolhe, e por outro, indicia o grau de possibilidade de integração e envolvimento com a cultura do país de acolhimento (Ramos, Bosh & Collado, 2011).

Alguns estudos que analisam os percursos biográficos e profissionais das mulheres em resultado da forma como combinam a ambição profissional com o desejo de realização de projetos familiares (Evetts, 1996; Etzkowitz *et al.*, 2002), deduzem que as mulheres, mais do que os homens, tendem a gerir as carreiras considerando as expectativas da família e de outras pessoas significativas em relação a elas (Ramos, Bosh & Collado, 2011).

Na investigação de Herman & Webster (2010), para além de se constatar a tendência para as mulheres limitarem a mobilidade na fase em que assumem a maternidade, demonstra ser mais frequente as mulheres optarem pela mobilidade internacional em função das carreiras dos seus cônjuges, do que o contrário. É mais usual os homens poderem levar consigo a família, quando em estadias de longa duração, do que o contrário. Considerando que a circulação de pessoas influencia e potencia a realização profissional de mulheres e homens, torna-se pertinente que as políticas de mobilidade tenham em consideração as diferenças de género.

Num estudo sobre mobilidade de mulheres investigadoras, Delicado & Alves (2013) revêem trabalhos anteriores, concluindo que há menor probabilidade de as mulheres investigadoras no estrangeiro terem filhos, quando comparadas com os seus colegas homens e que as mulheres tendem mais frequentemente a ter consigo as famílias, sendo que uma das principais variáveis que afeta a mobilidade é a existência de crianças e os cuidados que estas exigem.

Uma definição ampla de mobilidade supõe que esta pode acontecer em vários momentos da carreira, incluir diversas durações e estar associada a situações profissionais e contratuais distintas. Ainda que se pressuponha que a mobilidade internacional influencia o desenvolvimento das carreiras, sendo supostamente “necessária”, ela pode ser estimulada por uma decisão individual, designadamente nos casos em que as mulheres atingiram uma situação contratual estável, como ser

uma condição alternativa, tendo em conta a precariedade e a insegurança que tem caracterizado as possibilidades de emprego em Portugal. Neste sentido, a mobilidade internacional apresenta-se como um meio de reforço da internacionalização e da competição, não só das trajetórias individuais, mas também dos mercados de trabalho (Baruch *et al.*, 2007; Iredale, 2001; Ramos, 2013a). É possível considerar que o desenvolvimento das carreiras no âmbito da globalização e as tendências atuais para a valorização do conhecimento num mercado global estão a exigir reestruturações profissionais e familiares, tornando-os mais contingentes.

No seguimento da constatação de que existe um menor acesso das mulheres à experiência internacional, verificou-se que tal situação resulta da concentração de vários fatores que condicionam a escolha de mulheres para missões internacionais. A noção de aptidão, disponibilidade e interesse de homens ou mulheres para desempenhar funções internacionais baseia-se na maior parte das vezes em estereótipos de género. Estas situações podem influenciar as práticas organizacionais, como por exemplo o processo de seleção de expatriados, colocando as mulheres numa situação de desvantagem, uma vez que não se adequam ao perfil tradicional do “expatriado” (Linehan & Walsh, 2000).

As dificuldades das mulheres em aceder às redes de influência, compostas maioritariamente por homens, são fatores que podem privar as profissionais de recursos relevantes para o seu desenvolvimento e reduzir oportunidades no âmbito da experiência internacional (Linehan & Walsh, 2000).

Um estudo realizado por Fischlmayr (2002) revelou que as mulheres, como resultado do processo de socialização e educação, desenvolviam comportamentos apoiados em estereótipos de género, e as expectativas de comportamentos produzidos por estes estereótipos afetavam igualmente a participação das mulheres nas redes informais, uma vez que estas podem mostrar alguma relutância em tomar a iniciativa com receio de serem mal interpretadas pelos seus colegas (Linehan & Walsh, 2001).

Pesquisas realizadas no âmbito das migrações internacionais sobre as questões do género possibilitam conhecer os desafios que os imigrantes enfrentam nas suas



famílias para renegociar expectativas em relação ao comportamento de género de cada membro (Dion & Dion, 2001). A forma como essa diferença cultural é vivenciada está relacionada com o processo de adaptação cultural e pessoal.

Investigações sobre a mobilidade internacional têm como principal objetivo compreender as diferentes formas de participação da mulher no mercado de trabalho, a relação entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado, a vida familiar, as alterações nas relações de género, as diferenças no estatuto da mulher no país de origem e no país de acolhimento (Dion & Dion, 2001).

Nas últimas duas décadas do século XX, Portugal atraiu profissionais altamente qualificados, especificamente quadros, profissões técnicas e qualificadas deficitárias, como na saúde e profissões médicas e profissionais de saúde comunitários e extracomunitários (Ramos, 2007, 2008). No decorrer do crescimento do investimento direto estrangeiro, do comércio e da internacionalização da área da investigação/desenvolvimento, a mobilidade de recursos humanos em ciência e tecnologia revela-se um aspeto essencial da mundialização, abrangendo um número significativo de investigadoras e cientistas (Delicado & Alves, 2013; Ramos, M., 2013, 2014).

Para além do incentivo económico, maior remuneração, progressão de carreira e acesso a melhores condições no âmbito da investigação, “os talentos móveis procuram infraestruturas mais avançadas e debate com os melhores especialistas e oportunidades de trabalho no mercado global” (Ramos, M., 2014).

Não obstante, também as relações familiares ou pessoais podem igualmente aliciar os talentos para determinados destinos (Fracalossi & Ramos, 2014).

Kosminsky (2004) realizou um estudo com algumas famílias judias que migraram para Nova Iorque e São Paulo nos anos 20 do século XX, analisando como as relações de género podem ser vivenciadas de forma diferente nestas duas cidades. Para tal, a autora estudou as filhas das imigrantes judias, procurando avaliar os padrões de atitudes relacionados com o fator género expresso aquando das entrevistas. Em Nova Iorque, as imigrantes judias viram-se confrontadas com uma

sociedade que oferecia oportunidades tanto para homens como para mulheres. Assim sendo, muitos judeus trabalharam na indústria norte-americana nos anos 20. No entanto, verificava-se discriminação contra as mulheres, uma vez que elas se apercebiavam de alguns comentários menos apropriados por parte dos patrões nas fábricas. O resultado da imigração para as mulheres judias em Nova Iorque, por um lado, relacionou-se com a possibilidade de conquistar independência financeira e económica, ter a possibilidade de frequentar teatros, cursos de inglês e participar em movimentos feministas. Por outro lado, levou à perda do suporte da família, uma vez que muitos maridos abandonaram os lares. Kosminsky (2004), refere que na América, as tensões vividas pelas mulheres imigrantes judias e pelas suas filhas nascidas em Nova Iorque estavam relacionadas, por um lado, com as experiências de independência advindas do trabalho e da participação política e, por outro lado, da pressão no desempenho do papel de esposa e dona de casa. Neste seguimento, as mulheres imigrantes judias conquistaram, nessa sociedade, autonomia nas relações de género no trabalho, em casa e na sociedade.

Por sua vez, as mulheres judias que imigraram para a cidade de São Paulo, encontraram uma sociedade conservadora que questionava as mulheres que saíam sozinhas para trabalhar. Nos anos 20, o emprego feminino não era bem visto, reforçando a postura das famílias judias para rejeitar o trabalho feminino antes do casamento. O valor do casamento, característico da cultura judaica, encontrou ambiente propício para se perpetuar na sociedade brasileira tradicional.

Perante as duas situações apresentadas, é possível depreender que a situação enfrentada pelas mulheres imigrantes e as suas filhas ocorreu de forma diferente nas duas cidades, Nova Iorque e São Paulo, tendo em consideração aspetos relacionados com o trabalho, a família e a participação política. Posteriormente, Kosminsky (2004) descreve como semelhança entre as cidades o facto das mulheres da segunda geração terem tido acesso ao ensino superior.

Espin (1987), concluiu no estudo que realizou com mulheres latinas nos Estados Unidos, que o aumento da empregabilidade do género feminino, a diminuição do

estatuto social e da autoridade do homem no seio familiar, geravam tensão na família. A autora verificou ainda que as mulheres que migravam sozinhas se depararam com sentimentos de solidão, vergonha e culpa, contudo sentiam-se mais livres do controlo da família para procurar novos padrões de comportamento.

Lim (1997), concretizou o seu estudo com casais imigrantes coreanos nos Estados Unidos, concluindo que os homens se queixavam que as suas mulheres desenvolviam atitudes assertivas quando começavam a trabalhar, dizendo o que pretendiam. Esta assertividade contribuiu para que as mulheres comessem a solicitar o envolvimento dos maridos nas tarefas domésticas. Estes maridos afirmavam que as responsabilidades principais das suas mulheres ainda eram as tarefas relacionadas com as questões familiares, concebendo o trabalho das suas esposas como opcional.

Também Soto & Shaver, em 1982, concluíram que a superioridade e autoridade masculinas e a inferioridade e submissão femininas eram algo que pautava a cultura porto-riquenha e, perante situações em que estes valores se questionavam, geravam-se conflitos familiares, manifestando-se através de sintomas psicossomáticos e de depressão.

No entanto, Lewin (2001), constatou que não eram apenas as mulheres que manifestavam sintomas psicossomáticos e situações de depressão aquando da mobilidade internacional e que, a adaptação às novas exigências culturais, levava na maioria das vezes à necessidade de perder velhos hábitos sob clima de tensão, ansiedade e até depressão.

Neste sentido, as escolas e as instituições de ensino deviam assumir um papel pró-ativo no processo de aculturação dos cidadãos em processos de migração, uma vez que o estudo de Soto & Shaver (1982) evidenciou que a educação é um fator preponderante no aumento da assertividade e consequentemente na promoção da saúde mental. Se as mulheres mais religiosas demonstraram atitudes mais tradicionais, foi possível constatar que a ideologia perpetuada pela religião prescreve de alguma forma a desigualdade entre homens e mulheres, ensinando

que as mulheres devem ser boas mães e boas esposas (Baldwin & DeSouza, 2001).

Kranau, Green & Valencia-Weber (1982), tinham como objetivo medir a aculturação e os efeitos das mudanças de comportamento das mulheres, tendo verificado que o estatuto conjugal e a idade estão correlacionados negativamente com a aculturação, concluindo que é mais provável que as mulheres mais aculturadas sejam solteiras e jovens.

Atualmente os homens participam mais ativamente nas questões familiares, porém é mais provável que as mulheres experimentem um maior índice de *stress* na conciliação do trabalho com as tarefas domésticas, conforme estudos dos autores Dion & Dion (2001) e Gowan & Trevi (1998).

Para além dos conflitos gerados no ambiente familiar, Gowan & Trevi (1998) verificaram que as mulheres podem vivenciar alguma tensão no trabalho. Neste estudo, assiste-se à discriminação da mulher, porque os hispânicos, não consideram que a mulher possa integrar o mercado de trabalho de forma igual ao homem, não permitindo o acesso às mesmas oportunidades para homens e mulheres.

A inserção numa nova cultura pode gerar efeitos na relação conjugal, e como constatou DeBiaggi (2003), o emprego remunerado gerou não somente poder económico, mas também aumento da auto-estima e de auto-confiança. Por sua vez, os homens como passaram a dividir as tarefas domésticas, a participar ativamente na educação dos filhos, mostrando-se também mais expressivos no relacionamento conjugal, interpretaram-no como uma redução no seu estatuto social.

Esta reorganização familiar também foi verificada por Assis (2007), na sua investigação com brasileiros nos Estados Unidos, pois, segundo a investigadora, os casais vivenciam outro padrão de relações de género quando chegam aos Estados Unidos, já que, na sociedade recetora, as relações são menos hierárquicas e há uma maior divisão de tarefas domésticas.

Sousa (2007) também constatou que a integração numa nova cultura permitia o acesso a emprego, maior salário, maior poder de decisão e ao estabelecimento de novas amizades. Estas conquistas psicológicas, sociais e culturais representam o saldo positivo do processo migratório das mulheres. No entanto, muitas mulheres fizeram referência à dificuldade na integração social no novo país.

Cavalcanti (2006), no seu estudo com mulheres brasileiras em Espanha, constatou que algumas brasileiras residentes nas cidades de Barcelona e Madrid optam pela atividade empresarial como estratégia de mobilidade social e como forma de escapar aos empregos tradicionais destinados às mulheres imigrantes, habitualmente associados à limpeza, ao cuidado de crianças e idosos e à restauração. Trabalhar no setor empresarial permite-lhes obter uma maior autonomia laboral e melhor estatuto social. Segundo o autor, o empreendedorismo das mulheres imigrantes revela-se importante na desconstrução da representação do "imigrante" como categoria social associada à pobreza, desmistificando a conceção de imigrante apenas como mão-de-obra no país de acolhimento.

Os vários autores referidos ao longo da revisão da literatura, tiveram a oportunidade de constatar que as mulheres imigrantes têm vindo a adquirir mais oportunidades a nível profissional e doméstico, porém ainda são pequenas conquistas replicadas por desigualdades. As mulheres mais aculturadas, após a imigração, modificam a sua posição em relação ao homem, possibilitando a constatação de que o género não é apenas uma identidade ou papéis aprendidos na infância, mas sim um sistema em constante movimento e influenciado pelo contexto cultural.

Outros estudos no âmbito da mobilidade internacional, descrevem que a deslocação para um novo espaço físico, pode provocar sintomas psicossomáticos nos membros familiares, uma vez que a mudança geográfica é acompanhada de transformações culturais e problemas de adaptação tanto a nível psicológico como social (Ramos N., 2009, 2012a, 2013). Inúmeros estudos comprovam a necessidade dos profissionais da saúde terem em consideração os fatores inerentes

ao processo migratório, como a aculturação e os conflitos nos papéis de género (Espin, 1987; Soto & Shaver, 1982; Ramos N., 2010, 2012a,b, 2014, 2015).

Apesar de muitas vezes, os processos de imigração estarem associados ao desempenho de trabalhos de reduzido estatuto social, o movimento migratório representa uma estratégia de procura de autonomia e oportunidade. Desta forma, oportunidades de emprego e legislação favorável no que diz respeito às discriminações de género na sociedade de acolhimento constituem benefícios na tomada de decisão quanto a emigrar.

Os conceitos de aculturação e das relações de género são conhecimentos complementares indispensáveis à compreensão das migrações internacionais, na medida em que a integração em meios culturais diferentes implica um processo de aculturação.

Cada vez mais as mulheres têm destaque nos processos migratórios contemporâneos e é hoje um dado adquirido nos estudos das migrações. As estatísticas indicam que só na Europa Ocidental vivem cerca de vinte milhões de estrangeiros, dos quais metade são mulheres (Wenden, 2005). Apesar do aumento da imigração feminina, ainda se sabe pouco sobre os projetos e os percursos atuais das mulheres migrantes.

Cada vez é mais habitual verificarmos casos de imigração feminina com um objetivo distinto uma vez que a imigração feminina está em mudança. A partir da década de oitenta, os estudos sobre imigração feminina acrescentaram novas características: presença de mulheres solteiras e jovens e não apenas de mulheres casadas; integração no mercado de trabalho de muitas mulheres que imigram ao abrigo do reagrupamento familiar; diversidade de mulheres em função da idade, da cultura de origem e dos motivos de emigração (Kofman, 2000).

Em Portugal, segundo o INE, a taxa de atividade feminina aumentou, em 25 anos, de 44% (1981) para 68% (2006), sendo especialmente elevada nos grupos de idade dos 25-34 (87%) e dos 35-44 (85%) e já um pouco mais baixa no grupo de idade dos 45-64 (62%). Em 2011, segundo dados da PORDATA, a taxa de

atividade feminina era de 54,6%, e em 2014, de 53,8%, tendo-se registado uma ligeira diminuição que poderá estar relacionada com a crise económica existente em Portugal. A conciliação entre vida familiar e vida profissional, sobretudo nas famílias em que os adultos trabalham a tempo inteiro e têm pessoas dependentes, é difícil (Guerreiro & Carvalho, 2007). As soluções para as crianças aumentaram, no entanto, as alternativas para os idosos continuam escassas, uma vez que tem havido mais dificuldade em acompanhar o rápido aumento da população idosa e encontrar soluções de qualidade.

Também para compreender a maior diversificação das trajetórias femininas de migração é relevante considerar o impacto das mudanças na vida familiar. Por um lado, verifica-se o crescente aumento do divórcio e das famílias monoparentais, que obriga com regularidade a mulher a procurar mais recursos económicos ou a emigrar para conseguir assegurar a sobrevivência do agregado familiar. Por outro lado, assiste-se à presença de novos modelos de vida conjugal, assentes na igualdade de género, na partilha de responsabilidades, no duplo emprego e no companheirismo familiar. Neste novo contexto familiar, a imigração conjugal “conjunta” faz mais sentido enquanto trajetória de migração do que a trajetória tradicional de reagrupamento familiar (Guerreiro & Carvalho, 2007).

Enquanto os homens podem atingir os seus objetivos de emprego (incluindo expatriação) sem necessariamente perder uma vida em família, as mulheres poderão ter outro tipo de dificuldades para o fazerem (Linehan & Walsh, 2000). Segundo Linehan (2000), decisões para procurar ou aceitar carreiras internacionais são influenciadas pelas duplas carreiras e remuneração, bem como por questões relacionadas com o estado civil e a constituição da família. Para este autor, nos processos de expatriação, os compromissos familiares são conhecidos por dificultar o processo no caso de mulheres casadas e com filhos. Por norma, os empregadores assumem que mulheres, principalmente casadas, não estão interessadas em papéis internacionais (Schafer *et al.*, 2004), significando que as mulheres têm que demonstrar disponibilidade e interesse quando pretendem ser consideradas nestes processos (Linehan, 2000). Normalmente, no caso dos expatriados, o perfil típico é composto por homens casados e mulheres solteiras (Selmer & Leung, 2003).

As dificuldades enfrentadas pelos cônjuges na adaptação a um novo país têm sido muito estudadas e incluem situações como a perda de emprego e perda de independência financeira do cônjuge recolocado (Sriskandarajah & Drew, 2006). No entanto, existem carreiras, como a carreira científica, em que é reconhecido um elevado nível de mobilidade internacional, originando a tendência da parceira abandonar a sua carreira ou não progredir nela (Alves, 2004).

A literatura existente refere que as mulheres podem aspirar a carreiras internacionais, mas, tal facto não se traduz efetivamente num considerável aumento de participação feminina em carreiras internacionais (Stroh *et al.*, 2000). Empregos que envolvem mobilidade internacional estão mais sujeitos a restrições que impossibilitam as mulheres de integrar e participar em igualdade de oportunidades com os homens. Parece que às mulheres não é permitido uma carreira de sucesso e um bom relacionamento pessoal e familiar (Linehan & Walsh, 2000).

Tendo em consideração que o processo migratório pode gerar diferentes identidades, o género é considerado um fator constituinte da identidade do sujeito, sendo um aspeto importante na experiência migratória (Lewin, 2001). Deste modo, mulheres e homens imigrantes vêm as suas identidades constantemente construídas mediante a sua interação com o ambiente sociocultural (Lewin, 2001). O autor Hall (2000) salienta que a identidade dos imigrantes é moldável mediante os sistemas culturais em que estão inseridos.

De qualquer forma, é importante salientar que para os países de acolhimento, a afluência de migrantes qualificados fomenta a atividade económica e promove os fluxos de conhecimentos e de cooperação com os países de origem. Segundo Ramos (2007, 2013b) a circulação migratória estimula a transferência de conhecimentos para o país de origem, nomeadamente culturais e linguísticos, podendo significar o retorno dos emigrantes qualificados após um período no estrangeiro ou uma migração temporária e circular entre países de origem e de destino, justificando uma reintegração laboral ajustada às suas competências.



O aumento significativo de migrantes que possuem elevadas qualidades e competências individuais, apresentando uma mobilidade laboral similar à dos autóctones, estimula e enriquece o mercado nacional do país de acolhimento (Peixoto, 1999).

Para Levitt (1998), da migração internacional resulta a permuta de ideias, práticas, identidades e capital social que o imigrante transporta e desenvolve na família e na comunidade nos locais de origem.

Segundo Ramos (2013a), para dar resposta ao crescente aumento da mobilidade internacional e respetiva internacionalização a nível económico, científico e cultural que exige “gestão de competências e de interculturalidade”, os novos paradigmas das migrações prevêm um maior nível de cooperação e consolidação das relações entre os países de imigração e de emigração.

## 2.4 Carreira Internacional e desafios familiares

A análise das migrações deve ter em consideração não só o contexto temporal e espacial, mas também a situação individual das mulheres. As consequências da migração podem ser muito diferentes para as migrantes solteiras e casadas (Tienda & Booth, 1991, cit. em Carling, 2005).

A situação familiar apresenta grande relevância no domínio das experiências internacionais, quer pela sua influência no processo de decisão, quer no decurso dos processos de mobilidade e sucesso dos mesmos. No âmbito das experiências de internacionalização, e relativamente à conciliação entre vida profissional e vida familiar surgem alguns domínios particulares que é essencial abordar. Em primeiro lugar, refira-se os casais em que os dois elementos têm uma carreira e as implicações que uma deslocação internacional tem nas carreiras de ambos. Num estudo de Linehan (2000) sobre a influência desta dimensão na experiência internacional, algumas mulheres em processos de expatriação referiam que, não sendo comum que a carreira da mulher tenha prioridade em relação ao desenvolvimento profissional do homem, a gestão desta situação revelava ser bastante complexa e delicada. Uma vez que é comum que os elementos que integram estas famílias de “dupla carreira” considerem o equilíbrio entre os dois domínios uma prioridade, os problemas gerados pela secundarização da carreira do homem em prol do desenvolvimento profissional da mulher são consideradas uma das variáveis com maior influência sobre a decisão de enveredar por uma carreira internacional (Linehan, 2000).

Estas dificuldades complexificam-se quando as mulheres têm filhos pequenos. No estudo mencionado anteriormente, as mulheres afirmaram experienciar várias dificuldades, como por exemplo o conflito entre a carreira e a educação dos filhos, sentimentos de culpa, *stress*, pouco apoio emocional por parte dos companheiros, entre outros. Fatores que condicionam as mulheres trabalhadoras de uma forma geral, são a gravidez, os períodos de maternidade e amamentação ou as necessidades relacionadas com o cuidado dos filhos, sendo por vezes razões válidas para prescindir do trabalho. Estas dificuldades advêm do facto das mulheres continuarem a ser as principais responsáveis pela gestão da vida

familiar, exigências que não diminuem quando se encontram a desempenhar funções internacionais, criando dificuldades acrescidas e fomentando o aumento dos níveis de conflito entre o domínio profissional e o domínio familiar (Linehan & Walsh, 2000).

São ainda salientadas outras condicionantes à participação das mulheres em missões internacionais. O estado civil, com base em estereótipos, muitas vezes é usado como critério de seleção e assim, enquanto as mulheres casadas em posições internacionais experienciam dificuldades como as descritas anteriormente, as mulheres solteiras estariam mais expostas a situações de assédio (Linehan & Walsh, 2000, 2001).

Algumas pesquisas defendem que, apesar de existir um aumento progressivo do número de mulheres com carreiras internacionais, essa tendência não significa que foram ultrapassados os obstáculos que limitam o acesso das profissionais a estas experiências. Esta perspetiva associa o aumento do número de mulheres em missões internacionais a uma desvalorização da importância atribuída a estes processos, tendência causada por alterações na estrutura temporal dos mesmos. Este facto reflete uma opção por missões mais curtas, reduzindo o seu impacto no desenvolvimento profissional e leva a um desinteresse por parte dos homens na participação nestes processos, alargando o acesso às mulheres (Linehan & Walsh, 2001; Fischlmayr, 2002; Hofbauer & Fischmayr, 2005).

Apesar de se ter registado modificações ao nível da participação no mercado de trabalho e um aumento significativo dos recursos qualificacionais das mulheres, não se verificou um efeito impulsionador sobre o número de oportunidades disponíveis para as mesmas. (Comissão Europeia, 2012).

Neste âmbito, a situação familiar pode exercer maior influência nas decisões de mobilidade e criar maiores desafios para as mulheres no âmbito da experiência internacional. Assim sendo, é consonante a perceção que as profissionais solteiras enfrentam menos desafios no processo de decisão e na experiência de mobilidade comparativamente com as profissionais casadas e com crianças.

A diferença na distribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres é referida como um dos fatores que pode limitar a disponibilidade das mulheres para a mobilidade internacional.

A insuficiência de estruturas de apoio que facilitem a gestão das responsabilidades e um maior equilíbrio nos domínios família/profissão dificulta ainda mais esta situação.

De forma a responder adequadamente às necessidades das mulheres em mobilidade, seria importante existir por parte das empresas uma distribuição mais abrangente de recursos e estruturas de apoio, incluindo a disponibilização de benefícios flexíveis que permitam uma adaptação adequada a cada situação (Berry & Bell, 2012). Promover e apoiar os cônjuges na procura de emprego e oferecer formação para aprendizagem da língua do país de acolhimento são medidas que podem facilitar a decisão do cônjuge em acompanhar a mulher no processo de mobilidade, auxiliando o seu processo de adaptação (Caligiuri *et al.*, 1998). A disponibilização de apoios à educação dos filhos das profissionais pode facilitar a gestão das dificuldades produzidas pela insuficiência de estruturas de apoio existente em determinados contextos e desta forma atenuar as pressões criadas pelas responsabilidades acrescidas que são frequentemente assumidas pelas mulheres a nível familiar (Linehan & Walsh, 2000).

É possível concluir que a decisão de mobilidade será mais delicada e complexa conforme a situação familiar.

Hakim (2004), sugere que apenas uma pequena percentagem das mulheres se encontra em situação de emprego a tempo inteiro e de forma continuada, uma vez que a maioria das mulheres tem por norma tentar conciliar o trabalho com a vida familiar. Todavia, tendo em consideração as exigências profissionais aliadas às condicionantes sociais, económicas e culturais prementes na atual sociedade, será que esta tendência se mantém atualmente?

No entanto, segundo Giddens (1984), as normas sociais obrigam os homens, mas não as mulheres, a realizar um trabalho remunerado e dedicar-se plenamente à carreira profissional, e sugerem que as mulheres se concentrem em responsabilidades familiares.

Enquanto os homens podem atingir os seus objetivos de emprego (incluindo internacionalização/expatriação) sem necessariamente perder uma vida em família, as mulheres não o podem fazer com tanta facilidade (Linehan & Walsh, 2000).

### 3. Procedimentos Metodológicos

Uma vez realizada a revisão da literatura no que concerne ao tema, apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do presente estudo, assim como a sua natureza e métodos. A pesquisa possui um cariz qualitativo, uma vez que pretende verificar de que forma a questão do género poderá interferir na conciliação da vida familiar no caso de uma carreira internacional.

A mobilidade internacional realizada por iniciativa dos indivíduos, entre a população jovem e qualificada, é um fenómeno cada vez mais comum. No que diz respeito à expatriação existem inúmeros estudos, contudo os migrantes em mobilidade internacional, de uma forma independente, não têm sido tão abordados (Inkson *et al.*, 1997, Richardson & Mallon, 2005, cit. por Fracalossi & Ramos, 2014).

A metodologia qualitativa, no ponto de vista de Fortin *et al.* (2009), é apropriada para o estudo de fenómenos específicos, uma vez que analisa e interpreta aspetos mais concretos e mais abrangentes, permitindo descrever a complexidade do comportamento humano e proporcionando uma análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e comportamentos.

Este estudo tem como objetivo primordial analisar as pressões e dificuldades vivenciadas pelas mulheres qualificadas (com licenciatura ou mais) que optam por uma carreira internacional. O estudo pretende compreender de que forma as mulheres conciliam a carreira com a vida familiar / vida profissional, identificando as principais dificuldades, barreiras e conflitos, quando optam pela mobilidade internacional.

Tendo em conta um novo contexto de mobilidade internacional, procura-se neste âmbito identificar, na sua diversidade atual, as principais trajetórias das mulheres migrantes, contemplando apenas mulheres inseridas em fluxos migratórios laborais.

Para captar as trajetórias de migração e a sua relação com outras trajetórias (escolar, familiar, profissional), o estudo qualitativo salientou diferentes dimensões do percurso de vida e dos momentos migratórios das mulheres portuguesas qualificadas. Entre elas, destacam-se: a motivação para a mobilidade

e o histórico familiar de emigração, os acontecimentos que precederam a emigração, as trajetórias de educação e do percurso profissional, o projeto de imigração, o processo de adaptação ao país de acolhimento, implicações positivas e negativas na vida pessoal e profissional, e avaliação subjetiva da experiência de imigração, bem como as expectativas relativamente ao futuro.

Para o estudo foram utilizados os dados resultantes do conjunto de entrevistas efetuadas a dezassete mulheres qualificadas com carreiras internacionais.

### **3.1 Instrumento Metodológico**

A metodologia qualitativa utilizada neste estudo tem um carácter exploratório, e foi desenvolvida através de entrevistas semi-estruturadas. Desta forma, não foram criadas hipóteses, e sim questões de pesquisa, as quais foram formuladas baseadas na revisão de literatura de um número de suposições prioritárias que guiaram as entrevistas, relacionadas com os fatores influenciadores da migração internacional.

#### Guião para a construção da entrevista

A partir dos principais aspetos obtidos na revisão bibliográfica, a construção do guião de entrevista baseou-se essencialmente em fatores que se consideraram ser preponderantes na experiência de mobilidade internacional. Para o efeito foram formuladas questões sobre aspetos fulcrais do nosso estudo. Numa primeira fase considerou-se pertinente conhecer os dados demográficos das entrevistadas, procurando ter conhecimento das funções que exerciam em Portugal antes da experiência de mobilidade. Nas fases seguintes procura-se compreender qual a motivação para a mobilidade. Se por **fatores económicos** – valor da remuneração, questões de crescimento/ realização pessoal, através do desenvolvimento de competências profissionais e / ou progressão de carreira. Também foi tida em consideração a apreciação global de como a mobilidade está a decorrer, assim como a forma de **adaptação ao país de acolhimento**, as dificuldades/barreiras encontradas, e o contributo da mobilidade para o crescimento profissional.

Tendo em consideração a temática do presente estudo, a questão da **conciliação trabalho-família** foi também um aspeto bastante explorado. No entanto, como a maioria das entrevistadas da amostra são solteiras e sem filhos, a principal situação relatada prende-se com o facto de sentirem bastante a ausência da família como suporte afetivo. A família enquanto suporte financeiro, apesar de existirem perguntas direcionadas nesse sentido, as entrevistadas não deram resposta ou foram respostas muito evasivas. Todas as entrevistadas fizeram referência à importância que a remuneração tem, mas nenhuma fez referência ao envio de remessas financeiras para Portugal.

Também os **interesses pessoais** das entrevistadas foram tidos em consideração, uma vez que a mobilidade para determinado país ocorre pelo interesse específico na cultura, no grau de desenvolvimento ou pelas oportunidades do mesmo. No presente estudo, verificou-se ainda que razões familiares podem estar na origem da mobilidade para determinado país, sendo muitas vezes a única possibilidade que encontram para conseguir constituir família, pois aí já têm o namorado ou companheiro.

Foi ainda abordado o nível de satisfação com a nova experiência e o balanço que fazem da mobilidade internacional.

Na fase final, apesar das questões serem direcionadas a indivíduos expatriados, as entrevistadas tiveram oportunidade de sugerir alguns procedimentos que poderiam ser um bom contributo no apoio a pessoas em mobilidade internacional.

### **3.2 Entrevistadas participantes no estudo**

Para a realização das entrevistas, foram selecionados indivíduos com determinadas características específicas, criando desta forma uma tipologia baseada nos objetivos principais do trabalho e na revisão de literatura apresentada. A seleção inicial foi efectuada tendo por base pessoas conhecidas que se encontravam em situação de mobilidade internacional, e que preenchiam os critérios de inclusão no estudo, para posteriormente se realizar a entrevista. Aquando da realização das primeiras entrevistas, as mesmas pessoas foram questionadas quanto ao conhecimento que teriam de pessoas que se encontrassem nas mesmas condições e que estivessem disponíveis para ser igualmente entrevistadas. Deste modo, grande parte da amostragem teve por base elementos conhecidos que foram dando informação de pessoas conhecidas que se encontravam na mesma situação.

De igual forma, tivemos acesso a outras pessoas que aceitaram participar no estudo porque eram conhecidas de pessoas que conhecemos e nos facultaram o contacto.

Talvez por se ter utilizado este método, a maioria das entrevistadas participantes no estudo têm efetivamente características comuns no que diz respeito à mobilidade internacional de forma autónoma, uma vez que apenas foi entrevistada uma pessoa em processo de expatriação.

Características das participantes entrevistadas:

- ☐ Mulheres Portuguesas;
- ☐ Emigrantes em mobilidade internacional ou expatriação;
- ☐ Período da emigração: posterior a 2008;
- ☐ Grau de escolaridade: licenciatura, mestrado e doutoramento;
- ☐ Idade: entre os 26 e os 43 anos.

O estudo incidiu sobre entrevistas a mulheres qualificadas (com o mínimo a licenciatura), nas áreas das ciências/investigação, educação, psicologia, gestão,



medicina dentária, engenharia química e *design* gráfico. Encontram-se a trabalhar em Angola, Inglaterra, Espanha, Polónia, Suíça e França. Apenas uma das entrevistadas se encontra expatriada e tem um filho que vive com o marido em Portugal. As restantes entrevistadas optaram pela mobilidade internacional, quase sempre por iniciativa própria ou por influência do marido ou namorado. Num dos casos, a entrevistada optou pela mobilidade para acompanhar os pais que foram trabalhar para outro país.

A recolha dos dados decorreu entre Março e Junho de 2014, as entrevistas foram feitas através de vídeo chamada (*skype*) e presencialmente sempre que possível. No caso das entrevistadas que se encontram em Angola a entrevista foi realizada através de vídeo chamada devido à dificuldade de deslocação associada. Nos restantes casos sempre que foi possível as entrevistas foram realizadas presencialmente ou então também com o recursos às vídeo chamadas.

**Quadro 1.1 – Caraterização das participantes entrevistadas**

Entrevistada	Idade	Cidade de Residencia em Portugal	Ano de saída de Portugal	País de Destino	Nível de instrução	Profissão	Estado Civil	Motivação
A. P.	30	Porto	2011	Reino Unido	Mestrado	Médica Dentista	Solteira	Procura de Emprego
V.P	26	Penafiel	2013	Suiça	Douroranda	Bióloga - Investigadora	Solteira	Melhores perspectivas profissionais
M.C.	31	Felgueiras	2014	Angola	Licenciatura	Professora	Solteira	Procura de Emprego
R.S.	34	Lousada	2013	Angola	Licenciatura	Professora	Solteira	Procura de Emprego
A.I.B.	28	Porto	2012	Angola	Mestrado	Professora	Solteira	Procura de Emprego
J.F.	31	Porto	2012	Reino Unido	Mestrado	Médica Dentista	Solteira	Procura de Emprego
C.R.	34	Santa Maria da Feira	2013	Angola	Licenciatura	Professora	Solteira	Procura de Emprego
A. B.	31	Guimarães	2013	Angola	Licenciatura	Psicóloga	União de facto	Procura de Emprego/ Constituir família (acompanhar o namorado)
P.M.	43	Maia	2014	Espanha	Licenciatura	Gestão de Empresas	Casada	Proposta da empresa onde trabalha
M.L.	32	Porto	2012	Reino Unido	Licenciatura	Médica Dentista	Solteira	Procura de Emprego
R.B.	32	Cinfães	2014	Reino Unido	Doutoramento	Bioquímica - investigadora	Solteira	Melhores perspectivas profissionais
C.F.	31	Paços de Ferreira	2008	Reino Unido	Licenciatura	Educadora de Infância	União de facto	Procura de emprego (acompanhar os pais no processo de imigração)
J.P	27	Paços de Ferreira	2013	Polónia	Licenciatura	Designer Gráfica	Solteira	Procura de Emprego
T.R.	38	Cantanhede	2013	Suiça	Licenciatura	Engenheira Química	Casada	Iniciativa própria (acompanhar o marido)
H.S.	34	Porto	2013	Angola	Licenciatura	Arquiteta	Solteira	Melhores perspectivas profissionais
Y.D.	36	Porto	2014	Angola	Licenciatura	Enfermeira	Solteira	Melhores perspectivas profissionais
M.L.C.	29	Vila Nova de Gaia	2014	França	Mestrado	Enfermeira	Solteira	Procura de Emprego

Nota: De forma a manter a confidencialidade das entrevistadas, os nomes das participantes foram substituídos pelas suas iniciais

Conforme se pode verificar pelo quadro geral de caracterização das participantes, no que diz respeito ao estado civil, 13 entrevistadas são solteiras, 2 vivem em união de facto e 2 são casadas.

Relativamente aos países de mobilidade, 10 entrevistadas encontram-se na Europa (5 no Reino Unido, 2 na Suíça, 1 em Espanha, 1 na Polónia, 1 em França), e 7 estão no continente africano (Angola).

É possível verificar que no continente europeu as profissões exercidas são nas áreas da saúde, da investigação, da gestão, do *design* e da educação de infância. No continente africano as áreas profissionais encontradas foram a educação, a psicologia, a enfermagem e a arquitetura.

No que diz respeito à motivação para a mobilidade é possível concluir que: 11 entrevistadas optaram pela mobilidade para procurar emprego; 4 entrevistadas foram procurar melhores perspetivas profissionais; apenas 1 entrevistada optou pela mobilidade por proposta da empresa; 1 entrevistada tomou a decisão por iniciativa própria, com o objetivo de facilitar o reagrupamento familiar (acompanhar o marido), e embora existam 2 entrevistadas que além de procurarem emprego, a mobilidade também surge como uma possibilidade de reagrupamento familiar (acompanhar os pais no processo de imigração e possibilidade de constituir família, uma vez que o namorado já se encontrava em mobilidade).

#### 4. Apresentação de Resultados

**Quadro 1.2 – Motivação para a Mobilidade Internacional**

Motivação para a Mobilidade Internacional
Falta de emprego/ desemprego em Portugal – 41,1%
Falta de oportunidades em Portugal para exercer a profissão – 5,9%
A instabilidade profissional em Portugal – 23,5%
Processo de Expatriação – 5,9%
Pela falta de emprego em Portugal resolveu acompanhar os pais no processo de emigração. – 5,9%
Acompanhar o marido/namorado – Reagrupamento familiar – 11,8%
Procura de melhores perspectivas futuras para a carreira profissional. – 23,5%

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Analisando as motivações para a mobilidade internacional, verifica-se que apenas 1 participante entrevistada esteve em processo de expatriação, sendo uma situação bastante distinta das restantes participantes. No que diz respeito à motivação pela falta de emprego / desemprego em Portugal, apesar de 11 participantes entrevistadas enveredarem pela mobilidade para procurarem emprego, no sentido de obterem melhores condições laborais, apenas 7 entrevistadas estavam efetivamente desempregadas. No que diz respeito à instabilidade profissional, 4 participantes entrevistadas referiram-na como sendo o motivo pelo qual optaram pela mobilidade. Relativamente à procura de melhores perspectivas profissionais, 4 participantes entrevistadas salientaram este fator como a única motivação. Uma das participantes referiu como motivação a falta de oportunidades para exercer a profissão, tendo em consideração que em Portugal exercia funções não ajustadas à sua formação, 1 participante decidiu acompanhar os pais no processo de emigração, uma vez que estava desempregada e 2 participantes optaram pela mobilidade no sentido de promover o reagrupamento familiar, no sentido em que 1 das participantes vivia uma situação laboral muito instável e o namorado já se

encontrava a trabalhar em Angola e outra participante apesar de ter um cargo profissional bastante interessante (chefe de departamento de uma indústria farmacêutica), o marido teve uma excelente proposta na Suíça e optaram por se mudarem para o novo país.

É importante ressaltar que existem participantes que salientaram mais do que um fator motivacional para enveredarem pela mobilidade internacional.

### Quadro 1.3 – Funções exercidas no país de origem

Funções exercidas no país de origem
A maioria das entrevistadas desempenhava funções na área de formação, embora de forma esporádica (52,9%) ou estavam desempregadas (29,4%).
Duas das entrevistadas trabalhavam na área, mas em regime de freelancer (precariedade laboral).
Uma entrevistada não exercia funções de professora, mas trabalhava como supervisora de call-center (não ajustamento das qualificações).

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Como é possível constatar, a maioria das participantes entrevistadas exerciam funções na área de formação, embora em alguns casos o trabalho fosse esporádico e 29,4% das entrevistadas encontravam-se desempregadas. Também o estatuto da precariedade laboral está presente na amostra, uma vez que duas das participantes trabalhavam apenas em regime de *freelancer*. Uma das entrevistadas, apesar de ser professora, encontrava-se a trabalhar como supervisora de *call-center*, não se verificando um correto ajustamento a nível das qualificações.

Fatores como a instabilidade laboral, o estatuto laboral precário e também o não ajustamento das qualificações motivou as participantes entrevistadas a optarem pela mobilidade internacional, na expectativa de verem reconhecido o seu valor profissional, aliado à possibilidade da evolução e desenvolvimento da carreira profissional.

**Quadro 1.4 – Processo de adaptação ao país de acolhimento**

Adaptação ao país de acolhimento	
Continente Africano	Continente Europeu
<p><i>"Ao início até foi fácil, mas depois com as saudades do nosso país e da nossa família o processo complica-se. Para mim, a cada ano é mais difícil."</i> (M.C.)</p> <p><i>"A nível profissional não houve problemas. A adaptação ao país é complicada a nível cultural, pois apesar da língua, os hábitos são muito diferentes, a alimentação e principalmente os horários."</i> (R.S.)</p> <p><i>"Está a correr bem, é uma experiencia nova, mas enriquecedora. O país é muito diferente culturalmente, mas com o apoio dos colegas, consegue-se superar as diferenças."</i> (H.S.)</p> <p><i>"De uma forma geral está a decorrer bem, sem grandes constrangimentos."</i> (C.R.)</p> <p><i>"No início foi muito complicado, é um país completamente diferente, que exige uma adaptação francamente diferente do que estamos habituados. Quanto à língua não existe nenhum obstáculo, mas tudo o que estamos habituados, como conduzir sozinhos, ir ao supermercado sozinhos não é possível. Inicialmente estive a trabalhar na cidade de Benguela, sensivelmente um ano, só depois de casar, tive oportunidade de ir trabalhar para Luanda com o marido. Aqui, com a presença dele, é mais simples."</i> (A. B.)</p> <p><i>"Apesar de ter descendência africana, nasci em Portugal, mas pensei que pudesse ser mais fácil. Ser Enfermeira em Angola é muito complicado. As condições de trabalho, os equipamentos disponíveis e a própria população é muito diferente, dificultando a nossa função. Vim para cá no âmbito de um projeto de saúde e estou ansiosa que termine."</i> (Y.D)</p>	<p><i>"Muito bom: fácil, aliciante e muita oferta de trabalho na área em questão"</i> (A.P.)</p> <p><i>"Boa integração, pessoal e profissional"</i> (J.F.)</p> <p><i>"Da minha parte correu tudo muito bem. Foi mais difícil para os meus pais. No meu caso, quando cá cheguei consegui logo trabalho num infantário e em 2012 consegui eu mesmo abrir um infantário"</i> (C.F.)</p> <p><i>"Está a correr muito bem. Como já conhecia o país do programa Erasmus, foi mais simples. Gosto da Polónia. Fui muito bem recebida."</i> (JB)</p> <p><i>"Inicialmente não foi fácil, sentia-me muito sozinha, era tudo novo e estava longe da minha zona de conforto. Sentia muito a falta dos meus pais e amigos. Entretanto já passou algum tempo, estou perfeitamente integrada, tenho bons amigos em Inglaterra e gosto muito do meu trabalho. Não tenciono voltar para Portugal, pelo menos nos próximos anos."</i>(M.L.)</p> <p><i>"Está a correr muito bem. Estamos completamente adaptados. Neste momento estou grávida novamente."</i>(T.R.)</p> <p><i>"Estou totalmente adaptada. Todas as pessoas com quem trabalho também são estrangeiros, pelo que facilita as coisas. Quanto à cidade em si, está cheia de portugueses".</i> (VP)</p>

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Da análise das entrevistas foi possível averiguar que o processo de adaptação ao país de acolhimento sofre alterações mediante o continente para onde se tinham deslocalizado. Por este motivo, foi realizada uma análise mais pormenorizada

tendo em consideração o continente em que se encontram.

No que diz respeito ao continente africano, de uma forma geral, a nível profissional, as participantes entrevistadas demonstraram estar satisfeitas com a experiência, salientando que é enriquecedor, abrindo novas perspetivas. No entanto, a nível pessoal a opinião não é unânime, salientando as grandes diferenças culturais e sociais existentes e que nem sempre se conseguem ultrapassar para que se possam sentir parte integrante do país.

Relativamente ao continente europeu, para a maioria das participantes entrevistadas a adaptação foi fácil, contudo para outras participantes, na fase inicial, foi mais complicado pelo afastamento de casa e pelas saudades dos amigos e dos familiares.

#### **Quadro 1.5 – Principais dificuldades no processo de mobilidade internacional**

<b>Principais dificuldades / Barreiras</b>	
<b>Dificuldades Transversais</b>	<b>Dificuldades particulares do continente Africano</b>
Sentimento de isolamento	Processos muito burocráticos e muita dificuldade/ demora na obtenção dos vistos.
Diferenças culturais, adaptação à cultura	
Adaptação à língua	Mobilidade reduzida no país de acolhimento, alguns constrangimentos devido ao sentimento de insegurança; necessidade de ter um motorista.
Saudades da família e amigos	

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Como é possível aferir, de uma forma geral as participantes entrevistadas salientaram como principais dificuldades no processo de mobilidade internacional a adaptação à cultura, à língua, o sentimento de isolamento e o saudosismo de quem ficou no país de origem. As participantes entrevistadas que se encontram em mobilidade no continente Africano especificaram ainda como barreiras a burocracia e dificuldade no tratamento e obtenção dos vistos, o sentimento de

insegurança e a reduzida mobilidade em Angola, sendo aconselhável terem um motorista para qualquer tipo de deslocação.

As participantes entrevistadas fizeram referência às principais dificuldades enfrentadas, mas afirmam que à medida que se vão sentindo mais integradas no novo país torna-se mais fácil viver com o sentimento de saudosismo das pessoas mais próximas e as restantes barreiras acabam por se dissipar.

**Quadro 1.6 – Balanço da experiência de mobilidade internacional**

<b>Balanço da experiência de mobilidade</b>	
<b>Contributo para a experiência profissional</b>	<b>Efeitos da experiência de mobilidade na vida pessoal em prol da carreira profissional</b>
<p>Possibilidade de trabalhar na área de formação, correspondendo por esse motivo a uma experiência positiva.</p> <p>Experiência num contexto diferenciado da realidade conhecida, mas não conta como tempo de serviço.</p> <p>Uma das entrevistadas afirma que a experiência não contribuiu para o seu crescimento profissional.</p> <p>Grande contributo – auto-estima, desenvolvimento cognitivo, pessoal e profissional. Experiências novas.</p>	<p>Mobilidade em África: Não é uma opinião unânime. Verifica-se que 57,1% das entrevistadas consideram que a experiência de mobilidade prejudicou a vida pessoal, mas existe 42,9% das entrevistadas que considera que não houve prejuízos na vida pessoal.</p> <p>Mobilidade na Europa: Todas disseram que não sentem que estão a prejudicar a sua vida pessoal.</p>

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

De uma forma geral, as participantes entrevistadas fazem um balanço positivo da mobilidade internacional no que diz respeito à vertente profissional.

A nível pessoal, as participantes entrevistadas que se encontram em mobilidade na Europa não consideram que estejam a prejudicar a vida pessoal em detrimento da vida profissional, até porque têm mais possibilidade de viajar, conhecer novas culturas. Para as participantes entrevistadas que optaram pela mobilidade em África a opinião não é unânime, existindo uma percentagem significativa (42,9%) de participantes que consideram que estão a prejudicar a vida pessoal em prol da



carreira profissional.

É possível concluir que a nível profissional a experiência de mobilidade é considerada enriquecedora, mas a nível pessoal a maioria das entrevistadas refere que se trata de um processo difícil e complicado de gerir. Independentemente das dificuldades associadas, o balanço é considerado positivo.

**Quadro 1.7 – Nível de Satisfação com a Mobilidade Internacional**

Nível de satisfação	
Situação Profissional	Situação Pessoal
A nível profissional todas as entrevistadas afirmam estar satisfeitas.	A nível pessoal as opiniões divergem. Há participantes entrevistadas que demonstraram estar satisfeitas, mas também se verificou o contrário, essencialmente pelas saudades de Portugal e tudo o que o país representa, por estar longe dos familiares, amigos e no caso particular de uma das entrevistadas (P.M.), do filho.
Igualdade de género no que diz respeito às oportunidades, dificuldades ou desafios quando enveredam por uma carreira internacional.	A opinião não é unânime. As participantes entrevistadas afirmam que depende das profissões, mas que se continua a verificar algumas dificuldades no acesso à prática da profissão mediante o género.

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Relativamente ao nível de satisfação, no que diz respeito à situação profissional, a opinião é unânime, e todas as entrevistadas afirmam estar satisfeitas a este nível. No que concerne à situação pessoal, as opiniões das participantes entrevistadas diferem. Há quem demonstre estar francamente realizada a nível pessoal, mas 52,9% das participantes afirmam que a nível pessoal não se sentem realizadas por motivos vários, como por exemplo, as saudades da cultura portuguesa, das famílias e amigos, o facto de não se sentirem completamente integradas no país de acolhimento pelas diferenças culturais e a participante P.M. demonstrou não estar plenamente satisfeita a nível pessoal por estar longe do filho e do marido.

Quando questionadas sobre a existência de diferenças ou dificuldades acrescidas no que diz respeito à carreira internacional, mediante o género, as participantes entrevistadas não têm todas a mesma opinião. No entanto, algumas participantes entrevistadas afirmam que se continua a verificar algumas dificuldades no acesso à prática da profissão mediante o género, dependendo da própria profissão.

### Quadro 1.8 – Enquadramento familiar

Nível Familiar	
Apoio familiar na decisão de mobilidade	A maioria afirma que teve apoio na decisão de mobilidade. Apoio emocional, moral e psicológico. Não há referência a mais nenhum tipo de apoio financeiro a não ser quando saíram de Portugal, para se organizarem no novo país.
Como lidou com a separação dos familiares?	Apesar de ser considerada difícil, consideram que era necessário. Apesar do distanciamento não ser fácil, correu bem. Utilizam as novas tecnologias para estar mais próximo dos familiares e amigos.

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Para a maioria das participantes entrevistadas o apoio familiar foi e continua a ser fundamental para que o processo de mobilidade internacional tenha um balanço positivo. O apoio emocional e psicológico segundo as participantes foi crucial, apesar de na fase inicial da tomada de decisão se terem verificado muitas reticências e condicionantes por parte dos familiares, quer pela experiência de forma autónoma e muitas vezes de forma individual, quer pelas características dos países onde decorre a mobilidade.

**Quadro 1.9 – Implicações da mobilidade internacional na vida pessoal/familiar**

Implicações da mobilidade internacional na vida pessoal/ familiar	
Implicações Positivas	Implicações Negativas
Extratos de citações das participantes entrevistadas	
"Ter um emprego, gostar do que faz e sentir-me realizada profissionalmente. Além disso, ter a oportunidade de viajar mais tanto em lazer como em trabalho." (J.P.)	"O afastamento de familiares e amigos". (J.P)
"Ter um emprego minimamente estável". (H.S.)	"A cultura completamente diferente de Portugal e a adaptação à nova realidade." (H.S.)
"A nível pessoal/familiar, a mobilidade teve maioritariamente implicação financeira, visto que agora posso ajudar mais a família. Sabendo que era o melhor para a minha carreira, a família apoia". (V.P.)	"A distância nunca vai ser algo positivo a apontar." (V.P.)
"A nível pessoal/familiar não teve grandes implicações. A nível profissional foi muito positivo pela experiencia que estou a vivenciar" (R.B).	Sem referência. (R.B.)
"A nível pessoal/familiar, a mobilidade foi positiva pois consegui estabilidade financeira para constituir família, viver com o meu namorado e ter um filho. A nível profissional foi igualmente positiva, porque consegui evoluir bastante". (A.B.)	Sem referência. (A.B.)
"A mobilidade foi positiva pelo crescimento da família - 2ª gravidez. Se continuássemos em Portugal possivelmente não teríamos mais nenhum filho. Não tanto pela questão financeira, embora também influencie, mas pelas próprias condicionantes do trabalho e a falta de tempo. " (T.R)	"De negativo, apenas teve o afastamento dos familiares e amigos. Mas a Suíça não é assim tão distante que impossibilite o contacto próximo". (T.R.)

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

De uma forma geral, a nível profissional, as implicações da mobilidade foram positivas, uma vez que promoveu o desenvolvimento e crescimento a este nível. No que diz respeito às implicações na vida pessoal/familiar, a opinião não é unânime. Por um lado, a mobilidade teve implicações positivas uma vez que permitiu obter uma melhor qualidade de vida, devido à estabilidade financeira

adquirida e à qualidade de vida inerente.

Todas as entrevistadas referiram que a grande implicação negativa prende-se com o facto de "obrigar" ao afastamento da família, dos amigos, do país e das origens.

#### Quadro 1.10 – Sugestões de apoio à mobilidade internacional

Apoio à mobilidade internacional	
Apoio fornecido pelas entidades patronais no momento da mobilidade	<p>No país de origem nenhuma entrevistada refere ter tido qualquer apoio/acompanhamento, a não ser na obtenção dos vistos, uma vez que quando enveredavam pela mobilidade já tinham uma proposta de trabalho definida.</p> <p>No país de acolhimento receberam apoio a nível de alojamento, transporte e necessidades básicas.</p> <p>No caso da trabalhadora expatriada - <i>"Tive apoio a nível de deslocações para o país de origem e no carinho com que fui recebida no país de acolhimento"</i>. (P.M.)</p>
Que tipo de apoio considera pertinente fornecer a trabalhadores em mobilidade / expatriados	<p>A nível burocrático (documentação – ajuda na obtenção de vistos); apoio psicológico, alojamento, transporte, mais informação e apoio no país de acolhimento.</p> <p>No caso da trabalhadora expatriada - é muito pertinente oferecer condições para que os familiares possam acompanhar o trabalhador expatriado.</p>

Fonte: Elaboração própria tendo por base dados recolhidos das entrevistas

Quando questionadas sobre os procedimentos e os apoios que deviam ser fornecidos às pessoas em processo de mobilidade internacional, as participantes referiram que seria importante entre outros, o apoio psicológico para facilitar o processo de adaptação e integração no novo país. De forma a promover o reagrupamento familiar e a possibilidade de mais mulheres investirem numa carreira internacional, era importante repensar as condições para que os familiares pudessem acompanhar os trabalhadores, quando se trata de processos de expatriação.

## 5. Discussão de Resultados

### 5.1 Motivação para a Mobilidade

A estagnação económica e a instabilidade política e socioeconómica do país de origem aumentam a propensão de emigrar (Taran *et al.*, 2009).

Para Haas (2010), a migração é ao mesmo tempo resultado e causa do desenvolvimento, pois com o desenvolvimento as pessoas ficam mais capazes e motivadas a migrar.

O desenvolvimento pode levar à migração, uma vez que a evolução a nível económico e educacional torna as pessoas capazes de procurar melhores oportunidades noutros lugares, sendo importante destacar que a decisão de migrar não é feita somente de maneira individual, mas sim representa as estratégias familiares no sentido de maximizar o rendimento e melhorar as condições de vida (Castles, 2000).

Como é referido por Ramos (2013b, p. 79) “uma grande parte da emigração portuguesa ocorre no espaço da livre circulação da União Europeia e dirige-se para grandes metrópoles onde há procura de mão-de-obra qualificada, como no Reino Unido, Alemanha, França e Suíça, mas também para novos destinos extraeuropeus em economias emergentes, como o Brasil e Angola.” No presente estudo, apenas duas entrevistadas não emigraram para os países anteriormente referidos, tendo optado por Espanha e pela Polónia. No caso da entrevistada que se encontra em Espanha trata-se de um processo de expatriação, portanto, o processo é realizado mediante a necessidade da empresa onde se integra. No caso da entrevistada que optou pela mobilidade na Polónia, a mesma enveredou pela mobilidade neste país, uma vez que já lá tinha realizado o programa Erasmus e conhecia razoavelmente bem a oferta de emprego na sua área de formação.

A maioria das mulheres entrevistadas optou pela mobilidade internacional, pela falta de oportunidades de emprego no país de origem, fazendo-o de uma forma independente. Mas há também quem já tenha experiência de mobilidade internacional.

*“Em Portugal não tinha um trabalho fixo. Trabalhava como freelancer, muito esporadicamente. O objetivo foi encontrar uma situação profissional mais*

*estável. Uma vez que já tinha feito Erasmus na Polónia e portanto conhecia razoavelmente a empregabilidade na minha área, comecei a candidatar-me às ofertas de emprego.”*

J.P., 27 anos, licenciada em Design Gráfico, a trabalhar na Polónia.

Duas das entrevistadas optaram pela carreira internacional, uma impulsionada pela proposta de emprego realizada ao marido, outra porque seria uma oportunidade de constituir família junto do namorado, que já se encontrava em mobilidade e potenciar a sua carreira profissional.

*“ Em Portugal trabalhava numa indústria farmacêutica, tal como o meu marido, no entanto ele teve uma proposta de trabalho muito boa e decidimos ir para a Suíça.”*

T.R., 38 anos, licenciada em Engenharia Química, a trabalhar na Suíça.

A entrevistada A. B. (31 anos, licenciada em psicologia e a trabalhar em Angola) conforme referido, optou pela mobilidade para constituir família, já que o namorado já se encontrava a trabalhar em Angola.

Uma das entrevistadas não tinha qualquer experiência de trabalho. Estando numa situação difícil profissionalmente resolveu apostar na mudança para o Reino Unido, acompanhando os pais, que optaram pela emigração.

*“Tinha acabado a minha licenciatura e ainda não tinha conseguido arranjar um emprego”.*

C.F., 31 anos, licenciada em educação de infância, a trabalhar no Reino Unido.

A entrevistada Y.D., 36 anos, enfermeira, a trabalhar atualmente em Angola, refere que lhe foi proposta a participação num projeto aliciante para o desenvolvimento de meios e equipamentos médicos e de enfermagem que iria enriquecer o seu percurso profissional e como tal não podia recusar. A entrevistada tem a mais-valia de ter dupla nacionalidade.

Apenas uma das entrevistadas se encontra expatriada em Espanha, surgindo como uma oportunidade de progressão na carreira e desenvolvimento de competências profissionais.

*“ A possibilidade de progredir na carreira perante este desafio de expandir a cadeia de lojas onde trabalho, em Espanha. ”*

P.M., 43 anos, licenciada em gestão de empresas, a trabalhar em Espanha.

No seguimento do estudo referido por Suutari & Brewster (2000), relativo aos migrantes internacionais que procuram experiências profissionais fora de seu país de origem serem heterogéneos, devido às fases em que se encontram na carreira, no caso concreto das entrevistadas o mesmo se verifica, pois se por um lado existem mulheres jovens a apostar na mobilidade internacional como possibilidade de promoção da carreira profissional, também se verifica a existência de mulheres que tendo já uma carreira profissional estável, procuram novos desafios tendo em vista o desenvolvimento de novas competências e consequente progressão profissional.

É possível verificar que as entrevistadas com formação nas áreas essencialmente da educação, psicologia, medicina dentária e enfermagem, optaram pela mobilidade internacional pela escassez de ofertas de emprego no país de origem, Portugal, procurando novas oportunidades de emprego em países onde existe mais oferta laboral.

*“Falta de oportunidades em Portugal para exercer a profissão de docente.”*

C.R., 34 anos, professora de 1º ciclo, a trabalhar em Angola.

*“Em Portugal torna-se cada vez mais insustentável trabalhar. A área da enfermagem é disso exemplo, existe imensa exploração dos trabalhadores e cada vez menos ofertas de trabalho. Por este motivo optei por ir trabalhar para França, onde estou bastante satisfeita até à data.”*

M.L.C., 29 anos, enfermeira a trabalhar em França.

No decorrer do crescimento da internacionalização da área da investigação/desenvolvimento, a mobilidade de recursos humanos nesta área revela-se um aspeto essencial da mundialização, abrangendo um número significativo de investigadoras e cientistas (Delicado & Alves, 2013). O caso das entrevistadas com formação nas áreas das ciências/ investigação vem corroborar o estudo apresentado, tendo em consideração que as mesmas enveredaram pela mobilidade internacional, pela maior possibilidade de progressão na carreira, pelo desenvolvimento de competências profissionais e porque em Portugal o investimento na investigação e os meios disponibilizados para o efeito são ainda limitados.

*“Terminado o doutoramento, precisava de um país que desse resposta à área da investigação. Tive uma proposta de Londres que resolvi aceitar.”*

R.B., 32 anos, doutoramento em bioquímica, a trabalhar no Reino Unido.

No mesmo seguimento, também V.P., 26 anos, doutoranda em biologia, em mobilidade na Suíça, afirma que optou pela carreira internacional para ter *“Melhores oportunidades no futuro por iniciar uma carreira científica no estrangeiro.”*

As entrevistadas com formação em engenharia química, *design* gráfico e arquitetura, apesar de terem uma ocupação profissional em Portugal, optaram pela mobilidade internacional uma vez que tiveram melhores propostas de emprego na Suíça, na Polónia e em Angola, garantindo igualmente um maior desenvolvimento de competências e respetiva progressão profissional.

*“Em Portugal não estava mal, era responsável de departamento de uma indústria farmacêutica. Neste momento não tenho funções semelhantes. Sou apenas uma colaboradora que realiza testes aos produtos produzidos. Em todo o caso, é uma experiencia nova e enriquecedora”.*

T.R., 38 anos, licenciada em Engenharia Química, a trabalhar na Suíça.

A entrevistada que se encontra em mobilidade na Polónia, já conhecia o país, através da participação no programa Erasmus durante um ano. Por conhecer as oportunidades de emprego na área do *design* gráfico, começou a candidatar-se às



ofertas e surgiu a oportunidade. Em Portugal, trabalhava como freelancer e muito esporadicamente. A entrevistada não demonstra interesse em regressar a Portugal.

*“A mudar de país novamente, não será para Portugal, possivelmente para a Alemanha, onde também existe muita oferta de trabalho na minha área.”*

J.P., 27 anos, licenciada em Design Gráfico, a trabalhar na Polónia.

Para a maioria das entrevistadas, a principal razão da escolha dos locais específicos para a concretização da mobilidade, está relacionada com as oportunidades de emprego existentes mediante as profissões de cada uma. A maioria das entrevistadas tiveram o fator profissional como determinante na escolha do país, ou seja, a razão de escolha está relacionada com a localização da empresa onde conseguiram ingressar no mercado de trabalho. As entrevistadas que optaram pela carreira internacional, influenciadas pela decisão do cônjuge/namorado, não selecionaram diretamente o país pelas oportunidades de trabalho para si, mas ficaram dependentes das possibilidades de emprego do cônjuge/namorado. São exemplo desta situação as entrevistadas A. B., 31 anos, psicóloga, que optou pela mobilidade em Angola, para conseguir constituir família, uma vez que o namorado se encontrava a trabalhar lá e a T.R., 38 anos, engenheira química, que enveredou pela mobilidade porque o marido teve uma proposta interessante na Suíça.

Também no caso da C.F., 31 anos, a decisão de emigrar para o Reino Unido não dependeu das perspetivas de emprego na área da educação de infância, mas das possibilidades de emprego que o pai encontrou. Só então a entrevistada começou a procurar emprego na sua área de formação.

Apenas uma das entrevistadas, P.M, 43 anos, licenciada em gestão de empresas, expatriada em Espanha, destacou a escolha do país, como algo premeditado, uma vez que a carreira internacional foi direcionada pela empresa onde se encontra a exercer funções.

O fator idade pode influenciar a disponibilidade para optar por uma experiência internacional, pois quanto mais jovem, maior a predisposição para este tipo de mobilidade (Tung, 1998).

Neste seguimento, importa realçar que as entrevistadas se encontram numa faixa etária entre os 26 e os 43 anos, sendo que, as entrevistadas com mais idade, enveredaram pela mobilidade internacional numa perspetiva de desenvolvimento de competências e evolução na carreira, enquanto as restantes optaram pela mobilidade em busca de emprego ou de melhores condições profissionais. A entrevistada de 38 anos, T.R., optou pela mobilidade para acompanhar o marido numa nova experiencia profissional.

Foi possível verificar que quando questionadas sobre as experiências de mobilidade internacional por parte de familiares, apenas três entrevistadas referiram que não tinham familiares que tivessem passado por essa experiência, as restantes cartorze confirmaram o histórico familiar no âmbito da mobilidade internacional. Esta mobilidade era caraterizada por pessoas pouco qualificadas que procuravam melhores condições salariais e consequentemente melhores condições de vida fora do seu país de origem.

Por sua vez, a experiência das entrevistadas embora tenham contornos diferentes, é possível verificar algumas semelhanças com as experiências de mobilidade dos familiares. Enquanto atualmente se verifica um fluxo migratório bastante significativo de pessoas qualificadas, algumas delas procuram à semelhança dos familiares, melhores condições de vida, e a possibilidade de exercer a profissão para a qual estão qualificadas. Contudo, assiste-se também à necessidade de procurar diferentes experiências, numa expetativa de enriquecimento profissional, auscultando melhores perspetivas profissionais, mas também numa ótica de desenvolvimento e realização pessoal.

Neste seguimento, poderá o facto de haver familiares com histórico de mobilidade internacional influenciar ou motivar estas mulheres a enveredarem por estas experiências?

Tendo em consideração os dados obtidos das entrevistas, fatores como os interesses pessoais, relacionados com as oportunidades de trabalho, as motivações de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional parecem ser determinantes na escolha do país de acolhimento. Também fatores relacionados

com a cultura do país parecem ser preponderantes na tomada de decisão. Foi possível aferir que, no caso das entrevistadas que se encontram em países europeus, apesar de ressaltarem algumas diferenças culturais, sentem-se completamente integradas no país de acolhimento e não têm previsão para voltarem a Portugal. No caso das entrevistadas que se encontram em mobilidade no continente africano, apesar da questão da língua não ser um obstáculo, a cultura em si mesma é muito distinta do continente europeu, o que causa alguns constrangimentos e uma dificuldade acrescida no que diz respeito à integração no país de acolhimento. Conforme refere C.R., *“Angola não tem um sistema de transportes públicos e, os poucos existentes, ou apresentam alguns problemas no seu alcance e segurança ou são excessivamente caros, condicionando a nossa própria mobilidade no país, algo a que não estamos habituados.”* Também A.I.B destaca a *“dificuldade em viajar para o país de origem em período de férias, ou não, devido à demora na obtenção de vistos.”* Para A.B., a mobilidade em Angola apresentou-se como um grande desafio, uma vez que *“quanto à língua não existiu nenhum obstáculo, mas tudo a que estamos habituados, como conduzir sozinho e ir ao supermercado sozinho não é possível. Também existem muitas dificuldades com as questões dos vistos, e o facto de normalmente termos que ter motorista e no condomínio onde vivemos termos seguranças armados.”*

Por outro lado, M.L. refere que *“inicialmente não foi fácil, sentia-me muito sozinha, era tudo novo e estava longe da minha zona de conforto. Sentia muito a falta dos meus pais e amigos. Entretanto já passou algum tempo, estou perfeitamente integrada, tenho bons amigos em Inglaterra e gosto muito do meu trabalho. Não tenciono voltar para Portugal, pelo menos nos próximos anos.”* De igual forma, A.P. salienta que *“É muito bom estar em Inglaterra, é fácil, aliciante, e existe muita oferta de trabalho na área da medicina dentária. No início foi mais difícil por causa da língua, apenas. E as saudades da família e amigos.”*

Conforme constatado na revisão bibliográfica, com o fenómeno da globalização surge a internalização do trabalho feminino e realça-se a procura de trabalho feminino fundamentalmente nas áreas da educação, saúde e serviços. Esta tendência é confirmada pelas profissões da maioria das entrevistadas em estudo.

## 5.2 Adaptação ao País de Acolhimento

### 5.2.1 Principais dificuldades / barreiras inerentes ao processo de mobilidade

Para Padilla (2007) e Ghosh (2009), as formas de implementação dos projetos migratórios variam consoante as situações pessoais e familiares, os laços com o país de origem, as redes sociais de apoio no país de destino, o contexto específico da sociedade de acolhimento, entre outros. Deste modo, o impacto sobre as mulheres varia de acordo com estas variáveis.

De uma forma geral as grandes barreiras / dificuldades na adaptação aos novos países prendem-se com questões associadas a processos burocráticos, e essencialmente com a ausência de familiares e amigos. Da análise das entrevistas, foi possível verificar a frequente referência ao afastamento da família e das pessoas amigas como implicações negativas da mobilidade na vida familiar e pessoal. A situação familiar é, em muitos casos, um fator que influencia a tomada de decisão sobre a deslocação para outro país e que pode condicionar as experiências profissionais a nível internacional. No caso particular da entrevistada expatriada em Espanha, casada e com um filho, apesar de ter tido a oportunidade de apostar numa experiência internacional, tal só se consumou pelas condições proporcionadas pela empresa, pois são decisões que envolvem diversas dificuldades.

*“No início foi mais difícil devido à separação do meu filho e do meu marido, mas normalmente vou todos os fins-de-semana a Portugal, o que vai ajudando a matar saudades. Nem sempre é fácil, porque o trabalho absorve muito do meu tempo.*

*Quanto à experiência internacional em si, não tive grandes dificuldades. É estranho e muito impessoal viver em hotéis. As dificuldades sentidas estão mais relacionadas com questões profissionais.”*

P.M., 43 anos, licenciada em gestão de empresas, a trabalhar em Espanha.

Segundo Loureiro & Cardoso (2008) as mulheres com profissões mais exigentes, são muitas vezes consideradas egoístas e incapazes de conciliar a família com a

profissão. Talvez por este motivo, se continue a verificar escassez de mulheres em posições de chefia, casadas e com filhos, justificando a difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional nestas situações. Contudo, existem algumas exceções onde a conciliação é possível, e o caso da entrevistada P.M., 43 anos, parece ser um caso de sucesso, uma vez que além da difícil tarefa de conciliar uma vida profissional exigente com a vida familiar, aceitou o desafio da mobilidade internacional, ainda que por um reduzido período de tempo.

Neste sentido, o estudo de Ramos, Bosh & Collado (2011) demonstra, como já foi anteriormente salientado, que as mulheres em caso de mobilidade, optam por estadias mais curtas do que os homens quando são casadas ou mães. Estas variáveis poderão condicionar a própria integração e envolvimento no país de acolhimento no caso da experiência internacional.

As saudades dos pais, dos irmãos e dos amigos é uma grande barreira que tem que ser ultrapassada por todas as entrevistadas. Além do saudosismo, a entrevistada J.P., 27 anos, *designer* gráfica a trabalhar na Polónia, refere ainda que teve a necessidade de aprender a língua do país de acolhimento, apesar de no local de trabalho dialogar em inglês. Também outras entrevistadas referiram que os maiores obstáculos se prenderam com a adaptação ao facto de estarem longe de familiares, amigos e da sua zona de conforto.

*“Adaptação a nova realidade de estar longe da família. Mas não senti grandes dificuldades no que diz respeito à experiência internacional.”*

R.B., 32 anos, doutorada em bioquímica, a trabalhar no Reino Unido.

A entrevistada A.B., 28 anos, professora a trabalhar em Angola, salienta que a experiência internacional foi mais complexa devido *“aos procedimentos burocráticos, bastante complicados e demorados”*.

A entrevistada H.S., 34 anos, licenciada em arquitetura e a trabalhar em Angola, salienta que *“A grande barreira ou dificuldade foi a cultura completamente diferente, a mudança de hábitos e costumes.”*

Da análise das entrevistas é possível verificar que as principais dificuldades se prendem com sentimentos de isolamento, pelo facto de estarem sozinhas num

ambiente novo, as diferenças culturais que exigem uma fase de adaptação, nem sempre fácil e rápida, a própria adaptação à língua do país de acolhimento e o sentimento de saudosismo associado a todos os fatores referidos.

Além dos fatores referenciados anteriormente, algumas entrevistadas que se encontram em mobilidade no continente africano, salientam ainda como dificuldade na adaptação ao país de acolhimento, a morosidade na obtenção dos vistos necessários e os processos extremamente burocráticos associados. Foi ainda referido o constrangimento de verem muitas vezes a sua mobilidade reduzida, associado ao sentimento de insegurança, sendo necessário terem motorista e seguranças armados nas habitações e em alguns espaços de prestação de serviços de saúde, conforme refere a entrevistada Y.D., 36 anos, enfermeira a trabalhar em Angola.

*“Aconselham-nos sempre a viajar com motorista, por causa do sentimento de insegurança que se vive. No próprio hospital existem seguranças armados.”*

### **5.3 Conciliação entre mobilidade internacional e família**

O presente estudo teve como propósito principal o conhecimento das experiências de mulheres qualificadas que optaram pela mobilidade internacional, quer por iniciativa própria, quer através da expatriação e a forma como conciliam a vida familiar com a vida profissional. Além das diferenças culturais, outros elementos como as condições de vida e a situação do mercado de trabalho nos países de acolhimento produzem também situações a ter em consideração nestes processos. Pela influência que estas dimensões podem ter sobre o desempenho e sucesso das experiências de mobilidade internacional, uma preparação prévia que permita a compreensão das normas, valores e tradições dos países de destino pode ser relevante para as profissionais que participam em missões que decorrem em contextos cuja cultura e a forma como é percebido o papel da mulher na mesma possa produzir efeitos menos positivos nas interações com autóctones (Caliguri *et al.*, 1998).

Verifica-se atualmente uma mudança na valorização atribuída pelas mulheres à sua vida profissional e conseqüentemente à independência financeira. Com o objetivo de terem carreiras de sucesso e de se sentirem realizadas profissionalmente, as mulheres têm adiado, muitas vezes, a questão da maternidade, reconhecendo a dificuldade de conciliar estes dois domínios da sua vida – trabalho e família.

As percepções e experiências partilhadas pelas entrevistadas confirmam a centralidade assumida pelas dimensões inerentes à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, no âmbito dos processos de mobilidade internacional.

Relativamente às implicações que a mobilidade internacional teve na vida pessoal e/ou familiar, a maioria das entrevistadas refere que a grande implicação positiva está relacionada com o facto de conseguirem exercer a sua profissão, refletindo-se positivamente no poder económico e estabilidade financeira das mesmas e das famílias. No que diz respeito às implicações que a mobilidade internacional teve

na vida profissional, as respostas são unânimes, sendo o balanço bastante positivo, uma vez que proporcionou o seu desenvolvimento e crescimento a este nível.

A maioria das entrevistadas faz um balanço positivo das suas experiências de mobilidade, associando-o ao cumprimento de expectativas e objetivos de desenvolvimento a nível pessoal e profissional. Neste âmbito, salientaram o desenvolvimento de competências e capacidades que foram otimizadas pela sua participação em experiências de mobilidade internacional. Consideram que esta as dotou de uma maior sensibilidade cultural, uma maior capacidade de adaptação, uma maior flexibilidade e resiliência, de competências linguísticas, de conhecimento de diferentes métodos de trabalho e formas de resolução de problemas e capacidade de decisão. As entrevistadas estabelecem uma relação recíproca entre a sua participação em experiências de mobilidade internacional e a sua valorização profissional.

*“A nível pessoal/familiar, a mobilidade foi positiva pois consegui estabilidade financeira para constituir família, viver com o meu namorado e ter um filho. A nível profissional foi igualmente positiva, porque consegui evoluir bastante.”*

A.B., 31 anos, licenciatura em psicologia, em mobilidade em Angola

As entrevistadas salientaram ainda que aliado à possibilidade de trabalharem na área de formação, o facto de vivenciarem novas experiências em contextos diferenciados, contribuiu igualmente para o aumento da auto-estima, o desenvolvimento cognitivo, pessoal e profissional. Apesar das entrevistadas referirem que se a nível pessoal a experiência de mobilidade não é fácil, o processo associado é enriquecedor a todos os níveis, enquanto pessoas.

Todas as entrevistadas referiram que o apoio emocional por parte da família é imprescindível para que a experiência da mobilidade seja positiva.

*“Apesar dos meus pais reconhecerem que em Portugal não tinha emprego, não gostaram particularmente do país para onde fui – Angola”, contudo, “o apoio emocional é fundamental para nos sentirmos mais confortáveis”.*

H.S, 34 anos, licenciada em arquitetura, a trabalhar em Angola.



No caso das entrevistadas com carreiras internacionais em Angola, as mesmas referem que quanto mais tempo dura a experiencia mais difícil se torna, uma vez que é muito difícil a adaptação às diferenças culturais e sociais e consequente integração na sociedade, apesar de terem já amizades no país de acolhimento. Relativamente a este continente, foi possível verificar que as entrevistadas demonstraram interesse em regressar a Portugal logo que seja oportuno.

*“No início até foi fácil, mas depois com as saudades do nosso país e da nossa família o processo complica-se. Para mim, a cada ano é mais difícil.”*

M.C., 31 anos, licenciatura em ensino básico, a trabalhar em Angola.

Um dos aspetos identificados pelas entrevistadas que pode criar maiores desafios para as mulheres no contexto de processos de mobilidade internacional está associado às características do país de destino para o qual ocorre a mobilidade. Durante as entrevistas, foi questionada a igualdade de género, no que diz respeito às dificuldades ou desafios quando as mulheres enveredam por uma carreira internacional e embora as opiniões não sejam unânimes, algumas entrevistadas afirmam que continua a assistir-se em algumas profissões a um acesso mais dificultado pelo facto de serem mulheres. Neste sentido, um dos possíveis obstáculos à participação de mulheres em experiências internacionais poderá estar associado à resistência das empresas em seleccionar mulheres para trabalhar em países considerados mais problemáticos. Revela-se assim importante a criação de mecanismos que favoreçam a articulação entre a vida profissional e familiar e que garantam condições igualitárias de participação em experiências de desenvolvimento profissional.

Também a questão da segurança é um dos fatores identificados pelas entrevistadas como um dos aspetos que pode potenciar a existência de maiores desafios para as mulheres no contexto internacional. A falta de segurança e autonomia foram também aspetos referidos por algumas das entrevistadas que se encontram em Angola, conforme já foi salientado.

Quando questionadas acerca das implicações da mobilidade na vida pessoal/familiar é comum a referência ao efeito da distância e ao afastamento da família e pessoas amigas - aspetos intrínsecos aos processos de mobilidade.

A decisão de mobilidade é mais complexa conforme a situação familiar. A entrevistada, P.M, 43 anos, licenciada em Gestão de Empresas, em processo de expatriação em Espanha, revela que teve a proposta para trabalhar em Espanha, mas que só a aceitou porque tinha a facilidade de se deslocar a Portugal todos os fins-de-semana, para acompanhar o filho e o marido. Neste caso, a entrevistada reconhece que foi crucial o apoio do cônjuge, que, numa fase inicial da mobilidade, teve que prestar um maior apoio na educação do filho, uma vez que durante a semana estava sozinho.

Neste âmbito, a situação familiar é uma das variáveis que pode exercer maior influência nas decisões de mobilidade e criar maiores desafios para as mulheres no âmbito da experiência internacional. Assim, é partilhada a perceção que as profissionais solteiras enfrentam menos desafios no processo de decisão e na experiência de mobilidade comparativamente com as profissionais casadas/viver em união de facto e/ou com crianças.

Foi reconhecido por algumas entrevistadas que não é comum os homens secundarizarem o seu desenvolvimento profissional de forma a favorecer o desenvolvimento profissional da mulher e que esta menor disponibilidade por parte dos homens em acompanhar as mulheres poderá condicionar e contribuir para uma menor participação das mulheres em experiências internacionais.

Pelo facto de ainda nos dias de hoje se verificar uma discrepância na distribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, é também um dos fatores referidos como limitadores da disponibilidade das profissionais para a mobilidade internacional. A divisão assimétrica das responsabilidades familiares pode prejudicar o desenvolvimento profissional das mulheres, que muitas vezes não têm possibilidade de dar resposta às exigências associadas a um modelo que estabelece a disponibilidade total dos trabalhadores como critério para a progressão na carreira. A escassez de estruturas formais (alguns contextos) e informais (ausência da família alargada) de apoio que facilitem a gestão das

responsabilidades e um maior equilíbrio nos dois domínios agrava ainda mais esta situação.

As mulheres assumem a dificuldade de conciliar convenientemente as suas responsabilidades profissionais e responsabilidades familiares (Oliveira, 2009). Assim é importante salientar que, algumas das entrevistadas, apesar de não serem questionadas diretamente sobre o assunto, acabam por referir que o facto de terem apostado neste momento pela mobilidade internacional, favorecendo as suas carreiras profissionais, coloca em segundo plano os projetos de constituir família, mais concretamente, o projeto de ter filhos. De acordo com Loureiro & Cardoso (2008) existem mulheres que prescindem dos filhos em detrimento da carreira e neste sentido, as mulheres estarão sempre condicionadas nas suas escolhas.

Segundo Y.D., 36 anos, enfermeira em Angola, “*antes de vir trabalhar para Angola, já tinha planos para casar. Agora, com a participação no projeto em que estou envolvida, a nível profissional irei progredir substancialmente, no entanto vejo o projeto de casar e ter filhos ter que ser adiado. Ainda não sei por quanto tempo.*”

Também A.P., 30 anos, médica dentista no Reino Unido, refere que “*tendo em conta a idade, começo a pensar em construir algo mais do que uma carreira profissional, mas para já tenho que me focar exclusivamente nela e sinto-me completamente realizada a este nível.*”

É importante refletir que apesar de se verificar alguma tensão decorrente da ambivalência entre a vida profissional e a vida familiar, no caso de profissionais expatriadas, a existência de apoios concedidos pela empresa durante estes processos pode facilitar a decisão em participar em processos de expatriação. Pode também favorecer e facilitar o processo de adaptação das famílias que as acompanham. No entanto, no que diz respeito às profissionais cuja mobilidade é independente, normalmente não têm acesso a apoios podendo ser mais difícil para estas mulheres gerir tais dificuldades.

Para Delicado & Alves (2013) existe uma menor probabilidade de as mulheres investigadoras no estrangeiro terem filhos, quando comparadas com os seus

colegas homens, e as mulheres tendem mais frequentemente a ter consigo as famílias, sendo que uma das principais variáveis que afeta a mobilidade é a existência de crianças e os cuidados que estas exigem. Esta situação foi referida pela entrevistada R.B., 32 anos, investigadora no Reino Unido, que salientou a dificuldade que terá em ser mãe a curto prazo.

Parece existir uma maior tendência para as mulheres enveredarem pela mobilidade internacional em função das carreiras dos cônjuges, do que o contrário, simultaneamente, também parece ser mais frequente os homens conseguirem levar a família, quando as estadias são de longa duração, do que o contrário (Herman & Webster, 2010). Concordando que a circulação de pessoas influencia e potencia a realização profissional de mulheres e homens, torna-se pertinente que as políticas de mobilidade levem em linha de conta as diferenças de género.

No caso de T.R., 38 anos, licenciada em Engenharia Química, a trabalhar na Suíça, a mesma refere que a mobilidade internacional aconteceu porque o marido teve uma proposta de trabalho bastante interessante. Assim sendo, o casal e o filho foram viver para a Suíça. A mesma refere as seguintes implicações:

*“A nível pessoal/familiar, a mobilidade foi positiva pelo crescimento da família (2ª gravidez). Se continuássemos em Portugal, possivelmente não teríamos mais nenhum filho. Não tanto pela questão financeira, embora também influencie, mas pelas próprias condicionantes do trabalho e a falta de tempo.”*

Apesar da mobilidade internacional ser mais difícil acontecer no caso das mulheres casadas e/ou com filhos, como assinalamos das conclusões de vários autores, na amostra do estudo este facto não foi possível aferir, tendo em consideração que a maioria das entrevistadas são solteiras e sem filhos.

#### 5.4 Nível de satisfação com a experiência de mobilidade internacional

No caso das entrevistadas com carreiras internacionais em Angola, as mesmas referem que quanto mais tempo dura a experiência mais difícil se torna, apesar de terem já amizades no país de acolhimento. Relativamente a este continente, foi possível verificar que as entrevistadas demonstraram interesse em regressar a Portugal logo que seja oportuno.

*“No início até foi fácil, mas depois com as saudades do nosso país e da nossa família o processo complica-se. Para mim, a cada ano é mais difícil.”*

M.C., 31 anos, licenciatura em ensino básico, a trabalhar em Angola.

Por outro lado, as entrevistadas que se encontram em mobilidade no continente europeu, não tem previsão ou desejo de voltar a Portugal, tendo em consideração a qualidade de vida que conseguem obter no país de acolhimento.

*“O Reino Unido é um país muito desenvolvido e que aposta e valoriza a investigação, por esse motivo tem sido bastante compensador e enriquecedor estar a trabalhar em Londres. Não tendo neste momento previsão de voltar para Portugal ou para qualquer outro país.”*

R.B., 32 anos, doutoramento em bioquímica, em mobilidade no Reino Unido

*“A mudar de país novamente, não será para Portugal, possivelmente para a Alemanha, onde também existe muita oferta de trabalho na minha área.”*

J.B., 27 anos, licenciada em Design Gráfico, a trabalhar na Polónia.

Os aspetos positivos referenciados pela maioria das entrevistadas relacionam-se com a possibilidade de realização profissional, desenvolvimento de competências profissionais e progressão de carreira. No entanto, em alguns casos a opção da mobilidade internacional parece ser a única possibilidade de exercer a profissão escolhida, pela falta de oportunidades em Portugal.

*“A instabilidade profissional em Portugal. Trabalhava em várias clínicas a recibos verdes, mas era sempre muito instável. Tendo em consideração a minha situação profissional em Portugal, tive que procurar outras alternativas.”*

M.L., 32 anos, médica dentista a trabalhar no Reino Unido.

Algumas das entrevistadas que apostaram na mobilidade pela falta de oferta de trabalho no país de origem, Portugal, e uma vez desempregadas, ou com trabalho muito precário, não possuíam os meios financeiros necessários, por este motivo, em alguns casos, foi necessário recorrer ao apoio financeiro dos familiares (pais), para conseguirem agarrar a oportunidade de trabalhar noutro país.

*“Numa fase inicial, também tive apoio financeiro para me organizar até receber o meu salário.”*

H.S, 34 anos, licenciada em arquitetura, em mobilidade em Angola

Além do apoio emocional, *“inicialmente também tive apoio financeiro, para deslocações e me organizar na Polónia.”*, refere J.P, 27 anos, licenciada em Design gráfico.

Apenas uma entrevistada realçou a questão da compensação financeira, embora não existisse nenhuma questão direcionada e como tal a sua resposta não foi esmiuçada. A entrevistada V.P., 26 anos, doutoranda em Biologia, em mobilidade na Suíça, referiu que uma das implicações positivas a nível pessoal/familiar da mobilidade foi ter *“maioritariamente implicação financeira, visto que agora posso ajudar mais a família.”*

Referiram fatores como a capacidade de conciliar a familiar com o trabalho, a adaptação cultural ao país de acolhimento, e sobretudo, o nível de satisfação de vida como os fatores preponderantes para o sucesso da mobilidade.

Para Sousa (2007), a integração numa nova cultura permite o acesso a emprego, maior salário, maior poder de decisão e a vivência de novas amizades. Estas conquistas psicológicas, sociais e culturais configuram o saldo positivo do processo migratório das mulheres. No entanto, segundo o mesmo autor, muitas mulheres fazem referência à dificuldade na integração social no novo país. Também no caso das entrevistadas se constatou que de uma forma geral estão satisfeitas com a experiência de mobilidade internacional, embora existam algumas que fazem referência à maior dificuldade de integração no país de

acolhimento devido às diferenças culturais exacerbadas, como é exemplo disso Angola.

## **6. Conclusão**

Ao longo dos últimos anos tem-se assistido a um aumento significativo de portugueses qualificados, contudo, tem-se verificado também um aumento da saída desses mesmos portugueses em processos de mobilidade internacional.

É de salientar que muitos destes portugueses qualificados que saem de Portugal, são mulheres e que enveredam pela mobilidade internacional muitas vezes de forma independente e autónoma e não apenas como forma de reagrupamento familiar como era prática corrente em décadas passadas.

O presente estudo procurou evidenciar as motivações, os desafios e as implicações pessoais e/ou familiares enfrentados pelas mulheres envolvidas em processos de mobilidade internacional. Para o efeito, foram realizadas 17 entrevistas a mulheres qualificadas que, durante o seu percurso profissional, enveredaram pela mobilidade internacional por iniciativa própria ou através de expatriação.

Embora a literatura sobre o tema ainda seja escassa, tem vindo a refletir sobre a representação feminina em experiências profissionais internacionais, destacando que, por parte das empresas, ainda que se limite a participação de mulheres em processos de expatriação, tendem a considerar a experiência internacional como um requisito fundamental para a progressão profissional. É ainda possível verificar um aumento da emigração por parte de mulheres cada vez mais qualificadas de forma autónoma, e este estudo é elucidativo nesse sentido.

O estudo realizado destaca a relevância das experiências profissionais no plano internacional no que diz respeito à progressão de carreira das entrevistadas.

No caso particular da expatriação, a mobilidade é enaltecida e incitada pela respetiva entidade empregadora. Nestas circunstâncias, a importância atribuída às experiências internacionais, o desafio profissional e a influência positiva na evolução das carreiras são fatores preponderantes na tomada de decisão a favor da mobilidade.



No que diz respeito às experiências vivenciadas pelas mulheres entrevistadas, é de destacar o balanço positivo sobre as mesmas, associando-se essencialmente ao aperfeiçoamento das competências profissionais, ao alargamento do capital humano e social, assim como ao cumprimento de expectativas e objetivos de desenvolvimento nos planos profissional e pessoal. É possível constatar que a experiência internacional é percebida como uma dimensão relevante para o respetivo avanço na carreira profissional ou para ampliar as perspetivas neste domínio.

Referenciando o autor DeBiaggi (2003), a inserção numa nova cultura, além de contribuir para um aumento do poder económico, contribui também para o aumento da auto-estima e da auto-confiança.

De acordo com a literatura sobre o tema, a análise das entrevistas confirma a centralidade assumida pelas dimensões inerentes à articulação entre a vida profissional e a vida familiar. A este respeito, é de notar que a situação familiar é identificada como uma das variáveis que maior influência exerce sobre as decisões de mobilidade e que mais pode dificultar as experiências profissionais em questão.

No caso das entrevistadas casadas ou que vivem em união de facto, com exceção da entrevistada que se encontra expatriada, apostaram na mobilidade acompanhando os maridos/companheiros em novas experiências profissionais, usufruindo também elas de novas experiências no campo profissional. Nestes casos, as entrevistadas referem a disponibilidade delas e dos companheiros para reestruturarem tanto a vida profissional como a vida pessoal e a nova oportunidade surgida na carreira de ambos. Esta situação é avaliada como determinante, favorecendo tanto a decisão pela mobilidade internacional como a respetiva experiência.

Relativamente ainda a constrangimentos familiares, é de referir que a maioria das entrevistadas são solteiras, e que apenas três têm filhos. Seria, assim, interessante aprofundar futuramente a análise sobre as dinâmicas familiares e a divisão do trabalho doméstico/familiar no caso de considerar mais mulheres com filhos. Seria igualmente pertinente, em estudos próximos, analisar as perspetivas dos companheiros das mulheres que participam nestes processos, assim como das

profissionais qualificadas que, no plano organizacional, se possam sentir discriminadas e impedidas de ter uma oportunidade de colocação no estrangeiro.

Considero oportuno referir que uma das entrevistadas que se encontrava em Angola já regressou a Portugal, no seguimento do nascimento do primeiro filho. O companheiro também regressou mas continua a ir esporadicamente a Angola por questões profissionais. A entrevistada por enquanto encontra-se a realizar um estágio profissional para a ordem dos psicólogos, não tendo grandes perspetivas futuras de trabalho. Contudo, considerou que seria oportuno o regresso a Portugal, após o nascimento do filho, uma vez que acredita existirem melhores condições ao nível da saúde e educação em Portugal do que em Angola.

No caso da entrevistada expatriada, o período previsto da experiência era de seis meses, e assim sendo, esse período já foi ultrapassado. Seria conveniente numa próxima possibilidade verificar se a mesma já se encontra em Portugal ou se a experiência de mobilidade se manteve por mais tempo e de que forma essa situação foi gerida e as suas implicações.

A investigação analisou as experiências de profissionais cuja mobilidade acontece enquanto processo independente, mas também de uma profissional em processo de expatriação. A literatura continua a ter um maior enfoque sobre os expatriados, ressaltando a influência do género no âmbito das experiências internacionais, uma vez que o sexo masculino prevalece nos processos de expatriação. No entanto, tendo em consideração a amostra do estudo, foi necessário explorar mais aprofundadamente as experiências das profissionais cuja mobilidade é um processo independente, para compreender as necessidades específicas deste segmento. As variáveis associadas à esfera familiar são questões centrais neste tipo de processos. Este é um dos domínios que exige um maior enfoque em investigações futuras.

## Referências Bibliográficas

Ackers, L. (2005). Gender, mobility and career progression in the European Union. Brussels: European Commission.

Almeida, L. S., Vasconcelos, R., Machado, C., Soares, A. P., & Morais, N. (2002). Perfil escolar e sócio-demográfico dos candidatos ao Ensino Superior: O caso dos estudantes da Universidade do Minho. Em A. S. Pouzada, L. S. Almeida, & Vasconcelos, R. M. (Orgs.), Contextos e dinâmicas da vida académica. Guimarães: Universidade do Minho, Conselho Académico.

Almeida, L., Guisande, A., Soares, A., & Saavedra, L. (2006). Acesso e sucesso no Ensino Superior em Portugal: questões de género, origem sócio-cultural e percurso académico dos alunos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 507-514.

Alves, N. A. (2004). Planos de acção para a sociedade da informação e do conhecimento - mudança tecnológica e ajustamento estrutural. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 44, pp. 109-133.

Assis, G. (2007). Mulheres migrantes no passado e no presente: género, redes sociais e migração internacional. *Estudos Feministas*, 15(3), 745-772.

Baldwin, J. & DeSouza, E. (2001). Modelo de María and machismo: The social construction of gender in Brazil. *Revista Interamericana de Psicologia*, 35(1), 9-29.

Bardwick, J. (1980). The seasons of a woman's life. In D. G. McGuigan (ed.), Women's lives: New theory, research and policy, Ann Arbor: The University of Michigan Press, 35-57.

Baruch, Y.; Budhwar P.S. & Kharti, N. (2007). Brain drain: Inclination to stay abroad after studies, *Journal of World Business*, vol. 42, nº1, pp. 99-112.

Berry, Daphne P., & Myrtle P. Bell (2012). Expatriates: gender, race and class distinctions in international management, *Gender, Work and Organization*, 19 (1), pp. 10-28.

Caligiuri, P., Hyland, A., & Joshi, A. (1998). Families on global assignments: Applying work/family theories abroad. *Current Topics in Management*, 3, 313-328

Carling, J. (2005). Gender Dimensions of International Migration, Global Migration Perspectives, Global Commission on International Migration.

Casaca, S. F. (2013). As mulheres e a tomada de decisão: o lento percurso da igualdade na esfera económica — decidir em igualdade: paridade na tomada de decisão económica, sessão evocativa do Dia Internacional da Mulher, SEAPI-CIG, Auditório Novo da Assembleia da República, 8 de março.

Castles, S. (2000). International migration at the beginning of the twenty-first century: global trends and issues. *International Social Science Journal*, 52(165), 269-281

Cavalcanti, L. (2006). O protagonismo empresarial imigrante a partir de uma perspectiva de gênero: o caso das brasileiras nas cidades de Madrid e Barcelona. In Anais Seminário Internacional *Fazendo Gênero*, 7. Florianópolis: Editora Mulheres.

Cinamon, R., & Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles. A Journal of Research*, 47, 11-12, 531- 541.

Cinamon, R. & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.

Comissão Europeia (2012). Women in decision-making positions. Report Special Eurobarometer 376.

DeBiaggi, S. (2003). Famílias brasileiras em um novo contexto cultural. In A. Martes & S. Fleischer (Orgs.), *Fronteiras Cruzadas: etnicidade, gênero e redes sociais*. (pp. 175-197) São Paulo: Paz e Terra.

Delicado, A. & Alves, N. A. (2013). ““Fugas de cérebros”, “tetos de vidro” e “fugas na canalização”: Mulheres, ciência e mobilidades”, in E. Araújo; M. Fontes e S. Bento (coord.): Para um debate sobre a mobilidade e a fuga de cérebros (pp.8-31), Braga, CECS/CICS.

Dion, K. & Dion, K. (2001). Gender and cultural adaptation in immigrant families. *Journal of Social Issues*, 51(3), 511-521.

Edwards, R., & Rothbard, P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.

Espin, O. (1987). Psychological impact of migration on Latinas: Implications for psychotherapeutic practice. *Psychology of Women Quarterly*, 489-503.

Etzkowitz, H.; Kemelgor, C. & Uzzi, B. (2002). Athena unbound: The advancement of women in science and technology. European Research Centre.

Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., & Uzzi, B. (1992). How Women React to and Cope with Chilly Environments: Barriers to Women in Academic Science and Engineering. in W. Pearson Jr. and I. Fetcher (eds.) *Who Will Do Science? Educating the Next Generation*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1994.

Evetts, J. (1996). Gender and career in science and engineering. London, Taylor and Francis.

Fassinger, E., Scantlebury, K., & Richmond, G. (2004). Career, family and institutional variables in the work lives of academic women in the chemical sciences. *Journal of woman and minorities in science engineering*, 10, 297-316.

Fischlmayr, I.C. (2002). Female self-perception as a barrier to international careers? *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (5), 773-783.

Fortin, M.F.; Côté, J. & Filion, F. (2009). Fundamentos e etapas do processo de investigação. Edição Lusodidacta: Loures.

Fracalossi, C.; Ramos, M. C. (2014). O Brasil na rota da imigração e da mobilidade dos trabalhadores portugueses na atualidade. In *Grandes Problemáticas do Espaço Europeu. The Overarching Issues of the European Space*. pp.194-214. Porto: FLUP.

Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall e B. S. Lawrence (eds.), *Handbook of career theory*, Cambridge: Cambridge University Press, 110-129.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press.

Ghosh, J. (2009). Migration and Gender Empowerment: Recent Trends and Emerging Issues. Human Development Research Paper, UNDP.

Gottfredson, S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.

Gowan, M. & Trevi, M. (1998). An examination of gender differences in Mexican-American attitudes toward family and career roles. *Sex Roles*, 38, 1079-1093.

Greenhaus, H., & Beutell, J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Guerreiro, M. D. & Carvalho, H. (2007). O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa, em K. Wall e L. Amâncio (Eds.), *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 129-180.

Hakim, C. (2004). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarization of Women's Employment*. London: Glasshouse Press.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott, Foresman Series.  
Hammersley, M. e Gomm, R. (2000), "Introduction". In R. Gomm, M.

Hammersley e P. Foster (eds.), Case study method, Thousand Oaks: Sage Publications, 1-16.

Hall, S. (2000). A identidade cultural na pós-modernidade (4a ed., T. Tadeu & G. L. Louro, trad.). Rio de Janeiro: dP&a Editora.

Haas, H. d. (2010). Migration transitions: a theoretical and empirical inquiry into the developmental drivers of international migration. *International Migration Institute Working Papers*, University of Oxford, 24, 1-46.

Herman, C. & Webster, J. (2010). Taking a lifecycle approach: redefining women returners to science, engineering and technology. *International Journal of Gender Science and Technology*, vol. 2, nº 2, 1-27.

Disponível

em:<http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/viewFile/59/191>. Consultado em 25 de Janeiro de 2014.

Hofbauer, J., Fischlmayr, I. (2005). Feminization of international assignments – Conquering empty castles? *International Studies of Management & Organizations*, 34(3), 46-67

Inkson, K., Arthur, M. B., Pringle, J., & Barry, S. (1997). Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development. *Journal of World Business*, 32(4), 351–368

Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, vol. 39, nº 5, 7–26.

Kofman, E. (2000). The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe. *International Journal of Population Geography*, 6 (1), 45-49.

Kosminsky, E. (2004). Questões de gênero em estudos comparativos de imigração: mulheres judias em São Paulo e em Nova York. *Cadernos Pagu*, 23, 279-328

Kulis, S., Sicotte, D., & Collins, S. (2002). More than a pipeline problem: Labor Supply Constraints and Gender Stratification Across Academic Science Disciplines. *Research in Higher Education*, 43 (6), 657-691.

Kranau, E., Green, V., & Valencia-Weber, G. (1982). Acculturation and the Hispanic woman: Attitudes toward women, sex-role attribution, sex-role behavior, and demographics. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 4(1), 21-40.

Oliveira, S. (2009). Conflito Família-trabalho e o uso de práticas de suporte instrumental em empresas fabricantes de eletroeletrônicos de Caxias do Sul. Programa de Pós- Graduação em Administração – PPGA.

Disponível

em:

[http://tede.uces.br/tde\\_arquivos/5/TDE20091027T132019Z311/Publico/Dissertacao%20Sarajane%20de%20Fatima%20L%20de%20Oliveira.pdf](http://tede.uces.br/tde_arquivos/5/TDE20091027T132019Z311/Publico/Dissertacao%20Sarajane%20de%20Fatima%20L%20de%20Oliveira.pdf).

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43: 239-257.

Leung, A., Conely, W., & Schell, J. (1994). The careers and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study. *Journal of Counseling and Development, Alexandria*, 72, 298- 303.

Levitt, P. (1998). Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion. *International Migration Review*, 32 (4), 926-948.

Lewin, F. A. (2001). Identity crisis and integration: The divergent attitudes of Iranian immigrant men and women towards integration into Swedish society. *International Migration*, 39, 121-135.

Lim, I. (1997). Korean immigrant women's challenge to gender inequality at home: The interplay of economic resources, gender, and family. *Gender & Society*, 11, 31-51.

Lindo, M., Cardoso, P., Rodrigues, M., & Wetzel, U. (2007). Vida Pessoal e Vida Profissional: Os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC –Eletrônica*, 1, 1-15.

Linehan, M., & Walsh, J.S. (2000). Work-Family conflict and the senior female international manager. *British Journal of Management*, 11: 49-58.

Linehan, M. (2000). Senior Female International Managers. Great Britain: Ashgate

Linehan, M., & Walsh, J.S. (2001). Key issues in the senior female international career move: A qualitative study in a European context. *British Journal of Management*, 12: 85-95.

Loureiro, P., & Cardoso, C. (2008). O gênero e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VI (10), 221-238.

Netemeyer, G., McMurrian, R., & Boles, S. (1996). Development and Validation of Work- Family Conflict and Family- Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Nogueira, M. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (2), 57-72.

Padilla, B. (2007). Imigração brasileira em Portugal, in J. Malheiros (org), *A Imigração Brasileira em Portugal*, Lisboa: ACIDI.

Peixoto, J. (1999). A Mobilidade Internacional dos Quadros. Migrações Internacionais, Quadros e Empresas Transnacionais em Portugal, Oeiras, Celta Editora.

Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9(2), 195-212.

Ramos, A.; Bosh, N. & Collado, C. (2011). International mobility of women in ICT sectors: professional and personal goals, responses and outcomes, 6th European Symposium on Gender & ICT -Feminist Interventions in Theories and Practices, Umeå, 8-10 March 2011.

Disponível em: <http://gict2011.informatik.umu.se/data/uploads/ramos.pdf> . Consultado em 25 de Janeiro de 2014.

Ramos, M. C. P. (2007). Imigração, desenvolvimento e competitividade em Portugal. *Economia e Sociologia*, 84 (1), 71-107.

Ramos, M. C. P. (2008). Desafios à Europa Social no Contexto da Globalização - Gestão da Diversidade e da Educação nas sociedades multiculturais e do conhecimento. *Educação, Interculturalidade e Cidadania*, Bucareste: Milena Press, 6-29.

Ramos, M. C. P. (2010). Migrações e Género – Trabalho, Empreendedorismo e Discriminações. In Seminário Internacional Fazendo Género 9 – *Diásporas, Diversidades, Deslocamentos*, 23-26 de Agosto de 2010, Anais eletrónicos, pp.1-9 (<http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/>)

1278297633\_ARQUIVO\_ComunicacaoFlorianopolisMCPR(1).pdf - Adobe Reader

Ramos, M. C. P. (2013a). Globalização e Multiculturalismo. *Revista Eletrónica Inter-Legere* “Políticas públicas, teorias e experiências”, nº 13, Julho/Dezembro, pp. 75-101.

Ramos, M. C. P. (2013b). Mobilidades qualificadas e empreendedoras no contexto dos movimentos migratórios contemporâneos e da crise económica. *Revista Ambivalências*, v.1, nº 2, Jul-Dez., 73-99.

Ramos, M. C. P. (2014). Migrações Qualificadas Femininas: Desafios e Oportunidades. In Simas, R. (Coord.) *A Vez e a Voz da Mulher: Relações e Migrações*. Lisboa, ed. Colibri, pp. 301-315.

Ramos, N. (2009). Saúde, Migração e Direitos Humanos. *Mudanças – Psicologia da Saúde*. S. Paulo, 17 (1), Jan-Jun, 1-11 <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/3127/1/NRamos%20Sude%20e%20direitos%20humanos.pdf>

Ramos, N. (2010). Género e migração: Questionando dinâmicas, vulnerabilidades e políticas de integração e saúde da mulher migrante. *Fazendo Género* 9



*Diásporas, Diversidades, Deslocamentos.* UFSC, Florianópolis.  
[http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278173824\\_ARQUIVO\\_](http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278173824_ARQUIVO_)

Ramos, N. (2012a). Família e Maternidade em contexto migratório e intercultural. In N. Ramos et al. (Org.) *Família Educação e Desenvolvimento no Séc XXI – Olhares Interdisciplinares.* IPP, ESEP, pp. 21-28.  
<http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/2189/3/ebook11.pdf>.

Ramos, N. (2012b). Migração, Maternidade e Saúde. *Revista: Relatório, Teatro e Dança. Número Temático – Movimento Criatividade e Cura.* (15), 18, pp. 71-83. <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revteatro/issue/view/657/showToc>

Ramos, N. (2013). Interculturalidade(s) e mobilidade(s) no espaço europeu: viver e comunicar entre culturas. In Pina, H., Martins, F., Ferreira, C. (eds). *Grandes problemáticas do espaço europeu: estratégias de (re)ordenamento territorial no quadro de inovação, sustentabilidade e mudança.* Porto: FLUP, p. 343-360. Ebook <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/12315.pdf>

Ramos, N. (2014). Migração, Tráfico de pessoas e trabalho doméstico. *Revista Políticas Públicas*, vol. 18, nº 2, 425-438. Número temático – Poder, violência e políticas públicas no contexto contemporâneo.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321133267008>

Ramos, N. (2015). Famílias migrantes nas cidades interculturais: Acolhimento, solidariedade e saúde. Livro de Atas do 1 Congresso da Associação Internacional de Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa, pp. 2956-2968.  
[http://www.omeuevento.pt/Ficheiros/Livros de Actas\\_CONLAB\\_2015.pdf](http://www.omeuevento.pt/Ficheiros/Livros de Actas_CONLAB_2015.pdf).

Saavedra, L. (2004). Género, diversidade e conflito no desenvolvimento da carreira. In M. C. Taveira (Org). *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações* (pp.83-93). Porto: Almedina.

Saavedra, L., & Taveira, M. C. (2007). Discursos de Adolescentes sobre a Vida Profissional e Familiar: Entre o Sonho e a Realidade. *Educação e Sociedade*, 28(101), 1375-1391.

Saavedra, L., Taveira, M., & Silva, A. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 49-59.

Selmer, J. & Leung, A.S.M. (2003). Personal Characteristics of female vs male business expatriates. *International Journal of Cross Cultural Management*, V. 3, nº2, p. 195-212

Shaffer, M , Harrison, D. & Bhaskar-Shrinivas, P. (2004). Going places: Roads more and less traveled in research on expatriate experiences. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp.199–247). Greenwich: JAI Press

Silvey, R. (2004). Transnational migration and the gender politics of scale: Indonesian domestic workers in Saudi Arabia. *Singapore Journal of Tropical Geography*, vol. 25, n. 2, 141-155.

Soto, E. & Shaver, P. (1982). Sex-role traditionalism, assertiveness, and symptoms of Puerto Rican women living in the United States. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 4, 1-19.

Sorcinelli, M. D. & Near, J. P. (1989). Relations between work and life away from work among university faculty. *Journal of Higher Education*, 60 (1): 59-81.

Stroh, L. K., Gregersen, H. B., & Black, S. (2000). Triumphs and Tragedies: Expectations and Commitments Upon Repatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 681-697.

Souza, I. (2007). A integração de imigrantes brasileiras em Roma: conquistas e dificuldades. *Imaginário*, 13, 399-415.

Souza, R., Griner, A., Brito, M., Rocca, V., & Silva, A. (2009). Conflito na relação trabalho e família de mulheres gerentes – o Caso do Banco do Brasil. *SEMEAD*, 12, 1-16.

Disponível em:  
<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/1033.pdf>.

Skiskandarajah, D. & Drew, C. (2006). *Brits Abroad: Mapping the Scale and Nature of British Emigration*. London: Institute for Public Policy Research.

Super, E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington, DC: Office of Education.

Suutari, V. & Brewster, C. (2000). Making their own way: International Experience Through self-initiated foreign assignments. *Journal of World Business*, 35 (4), 417-436.

Taran, P., Ivakhnyuk, I., Ramos, M. C. P., & Tanner, A. (2009). *Economic migration, social cohesion and development: towards an integrated approach*. Council of Europe Publishing: Strasbourg.

Tavares, T., Ferreira, V. & Portugal, S.(orgs) (1998). *Mulheres, Mobilidade e Cidadania*. *Revista Critica de Ciências Sociais*, nº50.

Tung, R.L. (1998). American Expatriates Abroad: From Neophytes to Cosmopolitans. *Journal of World Business*, 33 (2), 125-144

Vieira, C. M. C. (2006). *Educação familiar: Estratégias para a promoção da igualdade de gênero*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Wenden, C. W. (2005). Atlas des migrations dans le monde – réfugiés ou migrants volontaires, Paris, Éditions Autrement, Collection Atlas /Monde.

Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawkins-Rodgers, Y., & Wentworth, K. (2007). Choices and Challenges: a qualitative exploration of professional women's career patterns. *The Career Development Quarterly*, 55, 225-236.

# ANEXO



## **Guião de Entrevista**

No âmbito da realização da dissertação “A questão do género na conciliação entre carreira internacional e vida familiar”, integrada no mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, na Faculdade de Economia do Porto, venho pelo presente solicitar a colaboração na resposta às questões do presente guião de entrevista, tendo por base a V. experiência pessoal/profissional.

### **Dados Pessoais:**

Idade:

Estado civil:

Composição do agregado familiar:

Habilitações literárias:

País onde realiza mobilidade:

Função/ cargo ocupado:

### **Motivação para a mobilidade**

Quais os motivos que a influenciaram a optar por uma carreira internacional?

A experiência de mobilidade foi proposta ou por iniciativa própria?

Qual a função que desempenhava no país de origem e qual a função que foi desempenhar no país de acolhimento?

Qual a duração da experiência?

Tem familiares que já tiveram experiência de mobilidade internacional?

### **Experiência de Mobilidade**

Mobilidade sozinha, com família, conjugue, filhos?

Como decorreu/está a decorrer o processo de adaptação ao novo país e ao novo contexto profissional?

Quais os principais obstáculos/dificuldades com que se deparou na experiência internacional? A que se deveram essas dificuldades?

Qual o balanço que faz da experiência internacional?

Na sua opinião de que forma a experiência internacional contribuiu ou está a contribuir para o seu crescimento profissional?

Alguma vez sentiu que estava a prejudicar a vida pessoal em prol da carreira profissional?

Tendo por base a sua experiência, considera que as mulheres que optam por uma carreira internacional enfrentam as mesmas dificuldades ou os mesmos desafios que os homens?

Está satisfeita com a sua situação profissional? E pessoal?

### **Apoio familiar**

Quando decidiu apostar na carreira internacional teve o apoio dos seus familiares?

Como lidou com a separação dos familiares?

Quais as implicações positivas e/ou negativas que a mobilidade teve na sua vida pessoal/familiar?

Tem apoio da família, qual?

### **No caso da expatriação:**

No processo de mobilidade recebeu algum apoio/acompanhamento por parte da empresa ou instituição do país de origem? E no país de acolhimento?

Que tipo de apoio considera ser pertinente fornecer aos expatriados?